

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999). Di antaranya adalah: (a) Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan; (b) Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. (c) Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif; (d) Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah; (e) Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Dalam terminologi manajemen sumber daya manusia, masalah stres sudah menjadi perhatian. Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan stres sebagai suatu

respon dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Penjelasan ini selanjutnya dapat disederhanakan dengan membagi sumber stres ke dalam tiga dimensi antara lain (1) tuntutan lingkungan, diartikan sebagai penyebab stres, yang menghasilkan (2) suatu respon yang adaptif yang dipengaruhi oleh (3) perbedaan individual.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Rahadjo (2007), menyatakan bahwa dalam kepustakaan polisi, hal dapat disebut sebagai salah satu faktor pemicu stres adalah apa yang disebut "kepribadian kerja polisi". Kepribadian polisi menjadi khas, yakni selalu waspada dan curiga. Itu juga memberi kontribusi terhadap timbulnya stres. Penyebab seperti ini, jika didasarkan pada model stres yang dikembangkan oleh Koslowsky (1998) merupakan stressor level individual, yang memang merupakan factor yang paling umum ditemui. Stressor level ini antara lain tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dalam cakupan yang lebih luas, sumber stress ini juga dapat disebut sebagai iklim organisasi yang menurut Simamora (2001) merupakan lingkungan internal dan psikologikal organisasi. Dimensi psikologis meliputi sub variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.

Mengadopsi pendapat tersebut, sebagai penelitian awal, penulis melakukan survey mengenai iklim kerja personil Polantas di wilayah Polres Metro Bekasi.

Dan dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang paling menjadi tekanan dalam bekerja antara lain :

- Ditekan oleh atasan/komandan/senior/rekan
- Sering/lama menghadapi kekerasan, apalagi yang menimbulkan korban luka/tewas (seperti pada anggota Brimob yang terlalu lama bertugas di wilayah konflik, anggota Sabhara yang setiap hari adu fisik dengan pengunjuk rasa)
- Jadwal terlalu padat. Tidak ada waktu untuk istirahat/rileks, dan harus selalu bersiaga untuk perintah berikutnya (banyak dijumpai pada anggota Reserse dan Polantas).
- Masalah-masalah hubungan percintaan/suami-isteri (putus cinta, cemburu, selingkuh, perceraian) dan/atau masalah keluarga lainnya (kenakalan anak-anak, intervensi orangtua/mertua, persaingan dengan tetangga)
- Persoalan-persoalan kronis yang seakan-akan tidak ada jalan keluarnya (penghasilan tidak cukup, hutang menumpuk, belum bayar uang kontrakan dan lainnya)

Laporan pendukung selanjutnya dipublikasikan oleh Gatra (2006) yang menyatakan bahwa sebanyak 41,2% anggota polisi lalu lintas di Jakarta dan sekitarnya disinyalir mengalami stres dan depresi. Perilaku yang diukur berdasarkan laporan ini adalah perilaku mudah marah sering ditunjukkan oleh anggota Polantas di lapangan. Jika diperhatikan lebih lanjut, Polisi Lalu-Lintas (Polantas) bertugas antara lain mengatur lalu-lintas, terutama di jalan yang rawan kecelakaan, jalur yang padat dan vital. Tugas tersebut, terutama di kota besar seperti Jakarta dan wilayah penyangga lain seperti Bekasi, menyebabkan Polantas



banyak terpapar polutan yang bersumber dari kendaraan bermotor. Selain banyak terpapar polutan, kebanyakan anggota Polantas secara psikologis mengalami stres berat dan perokok, padahal ketiga unsur (polutan, stres berat dan rokok) berperan penting sebagai sumber dan pembentukan radikal bebas, sehingga akan memicu terjadinya berbagai gangguan kesehatan lanjutan (dalam Saputro, 2008).

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang namun pada tipe yang berbeda menampilkan fungsi yang berbeda sebagai *stressor*. Artinya sumber stres yang sama akan menimbulkan tanggapan dari orang yang berbeda. Beberapa individu yang lebih mampu untuk menghadapi stres akan dapat menyesuaikan perilaku sebagai cara untuk menghadapi stres langsung. Pada sisi lain, individu yang mengalami stres berat karena ketidakmampuannya menyesuaikan diri dengan *stressor*. Model yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) menggambarkan bahwa stres yang dirasakan oleh setiap orang paling tidak dimoderasi adanya perbedaan secara individual meliputi keturunan, usia, jenis kelamin, dukungan social, ciri kepribadian, pekerjaan, dan lingkungan social.

Artinya, perbedaan karakter kepribadian dan individu menyebabkan karyawan relative tidak mengalami (aman dari) penderitaan karena pengaruh stres kerja atau mengalami kerentanan relative lainnya. Sebagai contoh adalah kepribadian tipe B yang digambarkan sebagai individu yang sabar, tidak ambisius, tidak tergesa-gesa, lebih aman terhadap pengaruh stres dibanding dengan kepribadian tipe A yang digambarkan sebagai pribadi yang ambisius, cepat

tersinggung, selalu tergesa-gesa, dan seterusnya (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005).

Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres (Sarafino, 1994). Tuntutan pekerjaan Polisi Lalu Lintas, membuat mereka tetap siaga memenuhi panggilan tugas bekerja dalam lingkungan yang padat polusi dan kebisingan, termasuk pada hari libur. Hal ini seringkali membuat mereka melewatkan waktu bersama keluarga, dan orang-orang sekitarnya. Ada perbedaan pandangan tentang peran social support terhadap stres. Goldberger & Bernitz (1982), LaRocco dalam Sarafino (1994), Sarason (1990), menyatakan bahwa social support sebagai salah satu cara untuk menghadapi stres. Namun Terry (1995), Sheridan (1992), mengungkapkan bahwa social support justru dapat meningkatkan stres (dalam Saputro, 2008).

Dari permasalahan seperti yang dijelaskan di atas dapat dinyatakan bahwa sumber stres tidak semata-mata dari lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis yang selanjutnya disebut sebagai iklim kerja. Namun tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan ini tidak berakibat sama kepada setiap individu karena adanya perbedaan individual seperti usia, umur, tipe kepribadian, dukungan sosial, dan lainnya, sehingga dalam penelitian ini selanjutnya diketengahkan dua faktor yaitu iklim kerja dan perbedaan individual yang mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh anggota Polri di Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah secara parsial iklim kerja organisasi memiliki hubungan dengan stress kerja
- b. Apakah secara parsial karakteristik individual berhubungan dengan stres kerja
- c. Dari dua variabel yang diteliti, variabel mana yang paling kuat hubungannya dengan stres kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk :

- a. Untuk mengetahui hubungan parsial antara iklim kerja organisasi dan karakteristik individual dengan stres kerja personil Polri di Polres Metro Bekasi Kabupaten.
- b. Untuk mengidentifikasi penyebab yang paling kuat dalam mempengaruhi stres kerja personil Polri di Polres Metro Bekasi Kabupaten.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis maupun sumbangan praktis.

- a. Secara teoritis.

Sebagai sumbangan yang berarti dalam ilmu manajemen terutama dalam konteks stress kerja melalui dua variabel yang mempengaruhinya yaitu iklim kerja dan karakteristik individual. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan landasan atau referensi yang berarti bagi penelitian lanjutan dalam konteks stres kerja, iklim kerja dan

karakteristik/perbedaan individual, baik dalam lingkungan Polri maupun dalam lingkungan bisnis.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi khususnya Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi, dan manajemen Polri secara umum dalam upaya mempertahankan, mengembangkan dan *meningkatkan fungsi manajemen pemeliharaan terhadap seluruh personil Polri di tanah air.*

