

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sepanjang rentang kehidupannya, individu akan selalu melakukan aktivitas salah satu aktivitas yang dilakukan oleh individu adalah bekerja, individu bekerja berarti melakukan suatu tugas penting yang merupakan kewajiban untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai taraf kehidupan yang lebih baik. Dalam bekerja tidak jarang individu mengalami suatu gejala yang merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu, gejala ini lazim disebut sebagai stres, dimana secara spesifik dalam situasi kerja dinamakan stres kerja.

Stres di tempat kerja bukan fenomena baru akan tetapi dewasa ini, stres telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting dalam dunia pekerjaan. Stres telah mewabah dan dialami oleh hampir sebagian besar pekerja dalam perusahaan, lembaga-lembaga pemerintah, rumah sakit sampai lembaga pendidikan atau sekolah. Bahkan berdasarkan hasil penelitian diperoleh adanya beberapa pekerjaan yang menyebabkan stres seperti pilot pesawat, polisi, manajer tingkat menengah, jurnalis, pegawai pos, pemadam kebakaran, akuntan, dokter, perawat, penambang, eksekutif periklanan, guru dan masih banyak lagi.

Menurut Levi (dalam Tarwaka dkk, 2004) stres dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1997) stres kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan karyawan sebagai suatu tekanan dalam bekerja. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Institut Nasional untuk keamanan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) menemukan bahwa 25% dari orang yang disurvei melaporkan bahwa pekerjaan mereka merupakan satu-satunya sumber stres terbesar dalam kehidupan mereka. Dapat dilihat kondisi lingkungan fisik kerja pun juga dapat mengakibatkan stres (dalam Arden 2002).

Schultz (1998) mengemukakan bahwa banyak aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres, salah satunya faktor kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi suhu yang berlebih, cahaya yang kurang, shift kerja, dan polusi dalam ruangan. Padahal faktor lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi karyawan.

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Persepsi karyawan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja perusahaan turut mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki persepsi bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tempatnya kerja kurang baik akan mengganggu kinerja karyawan. Sebaliknya, persepsi yang baik tentang kondisi fisik lingkungan kerja cenderung menentukan kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan pada umumnya dan para karyawan pada khususnya, dengan demikian akan mempertinggi efisiensi kerja karyawan dan mengakibatkan kenaikan produktivitas perusahaan serta menghindarkan pemborosan waktu dan biaya, tingkat absensi yang rendah, serta penekanan biaya produksi sekecil-kecilnya.

Karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik maupun non fisik. Menurut Suma'mur (Tarwaka dkk, 2004). lingkungan fisik kerja mencakup faktor-faktor fisik dalam perusahaan antara lain : kebisingan, penerangan, suhu ruangan kerja, radiasi, getaran, tekanan udara dan aroma tempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi antara lain : hubungan antar manusia dalam perusahaan, deskripsi kerja, jenis kelamin, kepuasan kerja.

Sementara itu menurut Manuaba (dalam Tarwaka dkk, 2004), lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Tarwaka dkk (2004) menambahkan bahwa sifat pekerjaan yang dijalankan oleh seorang individu juga dapat berpengaruh terhadap stres. Dalam suatu Polres terdapat pembagian pekerjaan bagi masing-masing personilnya. Secara umum pembagian pekerjaan dibagi menjadi Staf Operasional dan Staf Administrasi. Perbedaan keduanya adalah sebagai berikut :

Staf Operasional : adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya lebih condong ke salah satu fungsi di Kepolisian seperti Fungsi Reserse, Fungsi Intel, Fungsi Lantas, Fungsi Samapta dan Binamitra yang secara garis besar tugasnya adalah pemberian pelayanan Kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri (Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005, tanggal 31 Januari 2005, Pasal 3).

Staf Administrasi : adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, urusan ketatausahaan dan urusan dalam, logistik termasuk pelayanan keuangan di lingkungan Kepolisian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah Kapolsek (untuk tingkat Polsek) (Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005, tanggal 31 Januari 2005).

Pembagian pekerjaan di atas, dapat diasumsikan adanya sifat pekerjaan yang berbeda pada masing-masing bagian. Staf administrasi sesuai dengan sifat pekerjaannya biasa melaksanakan pekerjaan di dalam ruangan kantor, sementara staf operasional melaksanakan pekerjaannya di luar kantor atau di lapangan. Perbedaan sifat pekerjaan tersebut dapat berakibat pada perbedaan beban pekerjaan pada masing-masing posisi. Disamping itu, beban pekerjaan antara kedua jenis pekerjaan itu dirasakan berbeda oleh masing-masing individu.

Menurut Winarsunu (2008), beban pekerjaan dirasakan sebagai suatu yang subjektif bagi masing-masing individu, bergantung bagaimana individu mempersepsi dan memberi atribusi terhadap pekerjaannya. Persepsi atau penilaian terhadap lingkungan kerja dan beban kerja atas suatu pekerjaan akan menyebabkan munculnya stres kerja pada masing-masing individu. Schultz dan Schultz (2006) menambahkan bahwa respon terhadap stres sangat dipengaruhi oleh perbedaan individual. Tidak semua penyebab stres akan berpengaruh terhadap individu dengan cara yang sama.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat diindikasikan dengan adanya permintaan untuk pindah atau mutasi ke tempat lain, yang mungkin dikarenakan yang bersangkutan kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan sekarang. Berikut adalah data mutasi personel Polsek Pancoran periode 2010-2011.

Tabel. 1.1
DATA MUTASI PERSONEL POLSEK PANCORAN
PERIODE 2010 S/D 2011

NO	NAMA	PANGKAT / NRP	KESATUAN LAMA	KESATUAN BARU	KET
1.	H. ERZAN ALIM, SH	KOMPOL / 57010602	POLSEK PANCORAN	POLRES JAK-SEL	JANUARI 2010
2.	DASUKI HERLAMBANG, SIK	KOMPOL / 74120638	POLSEK PANCORAN	POLRES BEKASI KOTA	APRIL 2011
3.	H. SUBEKHAN, SH	AKP / 61080610	POLSEK PANCORAN	POLRES JAK-SEL	JUNI 2011
4.	BUDI TJAHYONO, SH	AKP / 67030209	POLSEK PANCORAN	POLSEK JAGAKARSA	JUNI 2011
5.	RUBIYANTO	BRIGADIR / 79060439	POLSEK PANCORAN	POLRES JAK-SEL	JUNI 2011
6.	KELIEK ARIE SETYAWAN	BRIPTU / 82040189	POLSEK PANCORAN	POLRES JAK-SEL	APRIL 2011

Berdasarkan pada kondisi-kondisi yang telah dikemukakan di atas, penulis terdorong untuk meneliti Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Staf Administrasi dan Staf Operasional di Polsek Metro Pancoran.

1.2. Rumusan Masalah Dan Pokok Bahasan

1.2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran?”

1.2.2. Pokok bahasan

Sedangkan yang menjadi pokok bahasan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Stres kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang menekankan dalam lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi mental, fisik, emosional dan spiritual individu.
- b. Staf Administrasi adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, urusan ketatausahaan dan urusan dalam, logistik termasuk pelayanan keuangan di lingkungan Kepolisian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah Kapolsek (untuk tingkat Polsek).

c. Staf Operasional adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya lebih condong kesalahsatu fungsi di Kepolisian seperti Fungsi Reserse, Fungsi Intel, Fungsi Lantas, Fungsi Samapta dan Binamitra yang secara garis besar tugasnya adalah pemberian pelayanan Kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja antara Staf Administrasi dan Staf Operasional di Polsek Metro Pancoran.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya perilaku industri dan organisasi, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada masalah stres kerja pada Polisi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Polsek Metro Pancoran dan para stafnya untuk memberikan gambaran seberapa besar tingkat stres yang dihadapi di tempat kerja dan diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah guna mengelola stres kerja sebaik mungkin.

Apabila ditemukan adanya perbedaan, maka hasil penelitian ini dapat juga dijadikan acuan dalam menentukan tingkat remunerasi di Kepolisian RI, dimana perbedaan penentuan gaji masih bergantung pada pangkat dan jabatannya saja dan sama sekali tidak memperhatikan beban pekerjaan dan prestasinya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini mencakup:

Bab I : PENDAHULUAN

Membahas tentang pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah dan pokok bahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan ini diuraikan teori-teori yang mendasari penelitian serta rumusan

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan pengambilan sampel, metode pengumpulan, metode analisis instrumen dan metode analisis data.

Bab IV : LAPORAN PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang kancah penelitian, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian dan hasil analisis data.

Bab V : PENUTUP

Pada bab ini dijabarkan tentang kesimpulan dan saran.

