

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Meningkatnya tuntutan organisasi akan efisiensi dan efektivitas pekerjaan akan mendorong setiap individu untuk lebih dapat bekerja cepat, mampu bersaing, dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya. Setiap individu yang ditempatkan pada kondisi-kondisi lingkungan yang sama mungkin menunjukkan tanggapan psikologis, fisik, dan perilaku yang sangat berbeda. Oleh karena itu, stres dapat mempengaruhi seseorang dengan berbagai cara yang berbeda dan dengan akibat yang bermacam-macam tergantung kondisi individu yang bersangkutan serta sumber potensial tekanan kerja tertentu yang dievaluasi, yang mungkin menjadi penyebab stres bagi seseorang tetapi tidak bagi orang lain. Salah satu penghambat kinerja karyawan adalah stres. Sumber stres dari pengaruh lingkungan teknologi yang telah diteliti oleh Kaluzniacky (1999), bahwa stres kerja seorang profesional yang bekerja di sistem informasi teknologi dikarenakan banyaknya menghadapi tugas-tugasnya di lingkungan itu. Stres kerja dapat dialami oleh seorang individu karena karakter dirinya merasa tidak ada kecocokan dengan jenis dan tugas pekerjaannya. Di samping hal itu, juga dapat dikarenakan adanya konflik di dalam tugas kerja di mana hasilnya yang tidak sesuai dengan kebutuhannya dan atau juga karena tidak adanya alasan untuk menolak atas kelebihan pekerjaan yang dikerjakan. Demikian adanya pengaruh yang sangat erat antara karakter individu dengan situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan, yang akan

menentukan timbulnya stres. Tentu hal itu perlu ditinjau lebih lanjut dari berbagai aspek, unsur dan komponen pada lingkungan kerja. Stres tidak sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres pada tingkatan tertentu dapat mendorong munculnya kinerja yang optimal.

Manajer dalam sektor manufaktur terbukti mengalami stres yang tinggi (Jestin dan Gampel, 2002). Nasurdin., et. al., (2004) menemukan dalam penelitiannya bahwa ada lima faktor organisasional yang berpengaruh pada pengalaman stres para manajer sektor elektronik di Malaysia yaitu *conflict*, *blocked career*, *alienation*, *work overload*, dan *unfavorable work environment*. Hasil menunjukkan bahwa hanya faktor *unfavorable work environment* yang tidak berhubungan dengan stres kerja, sedangkan faktor lain berpengaruh secara positif terhadap stres kerja. Dalam studi ini menggunakan lima faktor dengan menambah faktor *blocked career*, mengacu pada penelitian Ratnawati (2006), bahwa karyawan sektor manufaktur swasta yang diteliti mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh konflik peran, keterasingan, beban kerja, dan lingkungan pekerjaan. Dalam penelitian sebelumnya Triani (2005), melakukan penelitian pada karyawan BKKBN di Gunung Kidul, dengan topik Pengaruh Situasi Kerja terhadap Stres Kerja dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali (*Locus of Control*) sebagai variabel moderator, menyimpulkan bahwa situasi kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Berdasar uraian dari beberapa hasil penelitian tersebut, penelitian ini mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nasurdin., et. al., (2004) dengan judul *Organizational and Personality Effects Managers Job Stress*.

Ketertarikan peneliti karena pada umumnya pengalaman stres itu diasumsikan buruk. Sehingga karyawan dan organisasi harus mencari cara untuk mencegah dan mengurangi rasa stres tersebut (Boswell et. al., 2004, Robbins, 2001). Namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menimbulkan hasil yang diinginkan. Hal ini dikarenakan beberapa hasil stres, berhubungan dengan hasil kerja yang positif (Bhagat, et. al., 1995).

Perawat dipilih sebagai responden dan Rumah Sakit Dr. Moewardi sebagai obyek penelitian, karena pekerjaan sebagai perawat adalah pekerjaan yang rentan dalam menghadapi stres kerja, hal ini dikarenakan jenis pekerjaan ini adalah jasa pelayanan kesehatan dan cenderung dengan berjalannya waktu manusia semakin sadar akan pentingnya kesehatan. Pernyataan peneliti tersebut didukung oleh kedudukan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta menjadi badan layanan umum dibidang kesehatan, dari kedudukan semula hanya sebagai unit pelaksana teknis sekarang berubah menjadi badan layanan umum. Dari pernyataan tersebut bahwa tanggung jawab terhadap kesehatan masyarakat menjadi semakin besar. Menurut Robbins (2001) stres kerja dapat menimbulkan gejala baik fisiologis (seperti; sakit kepala, tekanan darah tinggi dan sakit hati), gejala psikologis (seperti; gelisah, depresi, penurunan kepuasan kerja) dan gejala perilaku (seperti; produktivitas, tidak hadir dan perpindahan). Pengalaman kerja dipilih sebagai variabel moderasi karena diketahui bahwa sementara fenomena bahwa di Rumah Sakit di mana tenaga medis adalah pegawai pemerintah, apakah pengalaman kerja berdampak atau tidak terhadap stres kerja yang dihadapi. Dari pernyataan tersebut peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian dengan judul: "PENGARUH FAKTOR

ORGANISASIONAL PADA STRES KERJA PARA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DR. MOEWARDI DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penelitian ini mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel organisasional (konflik peran, hambatan karir, kelebihan beban kerja, keterasingan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan) pada stres kerja?
2. Apakah pengalaman kerja memperlemah pengaruh antara faktor organisasional terhadap stres kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh variabel organisasional (konflik peran, hambatan karir, kelebihan beban kerja, keterasingan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan) pada stres kerja.
2. Menguji pengaruh variabel pengalaman kerja sebagai variabel moderasi pada stres kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di dunia industri jasa pelayanan kesehatan masyarakat tentang keorganisasionalan yang ada hubungannya dengan stres kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres kerja pada karyawan

2. Untuk menambah wawasan masyarakat/ umum ataupun bagi organisasi perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri jasa pelayanan kesehatan masyarakat dan yang masih peduli dengan nasib para pegawainya.
3. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai organisasional dihubungkan dengan stres kerja.

#### **E. Orisinilitas Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh faktor organisasional pada stres kerja telah banyak dilakukan, antara lain seperti : Lee (1990), Kaluzniacky (1999), Jestin dan Gampel (2002), Nasurdin., et., al. (2004), Greenhaus dan Bautell (1985), Fakhrudin dan Riani (2003), Anonim (2000), Niosh (1998), Stephen et., al (2003).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang pernah dilakukan oleh Nasurdin., et., al. (2004), yaitu *Organizational and Personality Effect on Manager Job Stres* pada manajer perusahaan-perusahaan elektronik di Malaysia, namun demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal di antaranya; ditambahkan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi; kajian terhadap analisis yang dipakai tidak hanya melihat hubungan antar variabel melainkan melihat jauh kedepan terhadap pengaruh dari masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependennya. Dengan diketahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi institusi yang berkaitan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam hal pengaruh faktor organisasional dan pengalaman kerja pada stres kerja.

