

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga tapi istri juga banyak yang bekerja. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anak saja kini mempunyai peran ke dua yaitu wanita bekerja. Peningkatan peran wanita ini disebabkan terutama karena peningkatan latar belakang pendidikan wanita sehingga terjadi peningkatan aspirasi wanita untuk berperan tidak hanya di rumah tangga tetapi juga di masyarakat.

Tinaprilla (dalam Vitarini, 2009) mengatakan bahwa sesuai dengan perkembangan zaman dan era teknologi, kini wanita Indonesia diberi kesempatan serta peran yang sama dengan pria untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Program peningkatan peran wanita di dalam pembangunan semakin mendapat perhatian. Wanita diberi kesempatan untuk berperan lebih majemuk dan mendapatkan pendidikan tinggi. Hasilnya, banyak wanita yang tampil dan berperan dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dan aktivitas ekonomi.

Di negara kaya dan industri maju, lebih banyak wanita berpendidikan tinggi

dibandingkan dengan pria, dan tidak sedikit wanita yang menduduki posisi-posisi strategis dalam bidang politik, ekonomi, sosial. Maka tidak berlebihan jika wanita pada saat sekarang ini dikatakan menjadi mesin penggerak pertumbuhan ekonomi global. (<http://www.waspada.co.id>).

Ihromi (dalam Vitarini, 2009) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di wilayah dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, partisipasi perempuan dalam lapangan kerja meningkat signifikan. Selama Agustus 2007 jumlah pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang. Banyaknya jumlah perempuan dari berbagai status yang bekerja meningkatkan secara signifikan jumlah pekerja. Ia menambahkan, kemungkinan penyebab terjadinya peningkatan jumlah pekerja perempuan adalah adanya unsur keterpaksaan yang harus dijalani kaum perempuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Menurut Frone dan Cooper (dalam Indriyani, 2009) menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga.

McNeil dan Sher (dalam Vitarini, 2009) berpendapat bahwa dalam usaha mengembangkan karir, kaum wanita sering dihadapkan pada pilihan dilematis terutama bagi wanita yang telah mengenyam pendidikan tinggi. Dilema tersebut

adalah dapat tidaknya kaum wanita membuat keseimbangan antara karir dan rumah tangga tanpa mengorbankan tugas-tugas kewanitaannya. Ketimpangan dalam menjatuhkan pilihan, misalnya terlihat pada wanita yang harus meninggalkan dunia pendidikan (baik pendidikan menengah atau pendidikan tinggi) kemudian tenggelam dalam kehidupan rumah tangga. Ini menyebabkan sulitnya mencari bentuk penyaluran yang dapat memberikan keseimbangan perkembangan intelektual dan spiritual bagi wanita.

Kesulitan yang sering dihadapi oleh ibu yang bekerja adalah kemampuan manajemen waktu dan rumah tangga. Ibu yang bekerja harus dapat memainkan peran sebaik mungkin di tempat kerja maupun di rumah. Ibu yang bekerja memiliki kesadaran untuk harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak dan menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja juga mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan hingga harus menunjukkan prestasi yang baik. Sementara itu, dari dalam ibu yang bekerja pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang.

Pekerjaan bisa menjadi sumber ketegangan dan stres yang besar bagi para ibu yang bekerja. Mulai dari peraturan kerja yang kaku, atasan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja, rekan kerja yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, ataupun ketidaknyamanan psikologis. Situasi demikian akan membuat sang ibu menjadi sangat lelah, sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga di rumah. Kelelahan psikis dan fisik itulah yang sering membuat sensitif dan

emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami. Keadaan ini biasanya makin intens kala situasi di rumah tidak mendukung, suami dan anak-anak kurang bisa bekerja sama untuk bergantian membantu sang ibu meringankan pekerjaan rumah tangga (Rini, 2002).

Kondisi seperti di atas sering memicu terjadinya konflik-konflik. Tidak hanya konflik di dalam pekerjaan tetapi juga konflik didalam pribadi dan jika tidak ditangani secara tepat dan bijaksana dapat menimbulkan tekanan jiwa atau biasa disebut stres. Stres yang tidak segera diatasi dan diantisipasi dengan baik dan benar maka pada umumnya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaannya.

Rini (dalam Pardani, 2010), mengungkapkan bahwa para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Stress yang dimaksud disini adalah stress yang menyebabkan ketegangan/penderitaan psikis sehingga menimbulkan kecemasan. Pada tahun 2008, gambaran stress di Amerika yang dikeluarkan oleh APA (*American Psychological Assosiation*) melaporkan secara statistik mengenai wanita dan stress, dikatakan bahwa 33% wanita mengalami tingkat stress yang tinggi.

Menurut Harjana (dalam Doelhadi, 1997) Stres merupakan pengalaman pribadi, subjektif, dan orang per orang, artinya stres bagi individu satu belum tentu merupakan stres bagi individu yang lain. Apabila individu yang mengalami stres mempunyai penyesuaian yang baik, maka individu tersebut akan berhasil

mengatasi stres yang dialaminya. Tetapi, jika penyesuaian individu tidak baik, maka individu tersebut dapat terganggu kehidupannya.

Menurut Selye (dalam Nasution, 2007) Stres diawali dengan reaksi waspada (*alarm reaction*) terhadap adanya ancaman, yang ditandai oleh proses tubuh secara otomatis, seperti : meningkatnya denyut jantung, yang kemudian diikuti dengan reaksi penolakan terhadap stressor dan akan mencapai tahap kehabisan tenaga (*exhaustion*) jika individu merasa tidak mampu untuk terus bertahan.

Lingkungan yang paling potensial menghadirkan stres adalah lingkungan kerja dimana beban tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan atau pekerjaan yang bersangkutan. Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja biasa disebut stres kerja. Schuler (dalam Vitarini, 2009) menyatakan stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan atau tertekan yang berhubungan dengan faktor-faktor dalam pekerjaan yang saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis dan fisiologis karyawan. Stres kerja dapat bersifat potensial dan nyata. Bersifat potensial yaitu apabila tekanan itu dirasakan sebagai akibat interaksi antara karyawan dengan lingkungannya, dan stres kerja yang bersifat nyata apabila orang bereaksi terhadap stres tersebut.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Aspek intrinsik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja salah satunya yaitu tuntutan tugas (Munandar, 2008). Hasil penelitian yang dilakukan Cooper (dalam Vitarini, 2009) menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pekerjaan di bidang pelayanan, yaitu orang-orang

yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, konselor, dokter, polisi. Namun demikian kenyataanya stres kerja juga dapat terjadi dalam berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang bukan bidang pelayanan.

Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja (Rini, 2002).

Munculnya permasalahan stres dalam dunia kerja sangat berkaitan dengan lingkungan, penampilan kerja dan karakteristik kepribadian individu, yang salah satunya adalah peka terhadap humor. Romero dan Cruthirds (dalam Savage, 2007) menyatakan bahwa humor adalah lebih daripada hanya konsep-konsep yang lucu; humor menggambarkan suatu alat multidimensi yang dapat digunakan untuk mencapai banyak sasaran salah satunya adalah menggunakan humor untuk mengurangi stres. O'Connel (dalam Savage, 2007) menambahkan bahwa melalui humor, individu dapat menjauhkan diri dari ancaman situasi bermasalah saat itu dan memandang masalah dari perspektif yang berbeda yaitu dari segi kejenakaannya untuk mengurangi perasaan cemas dan tidak berdaya, dengan humor, orang bisa tertawa kalau memang mampu memahaminya.

Setiawan (dalam Cahyono, 2002) mengemukakan bahwa rasa humor merupakan sifat yang dapat menambah penerimaan seorang individu terhadap individu lain dari segala usia. Individu yang kurang mampu untuk memfungsikan rasa humor dalam dirinya akan selalu kelihatan tegang dan tidak menunjukkan adanya kesegaran jiwa dalam dirinya. Lain dengan orang yang mampu memunculkan dan memfungsikan rasa humor, orang itu akan kelihatan humoris dan dalam situasi apapun akan tetap kelihatan segar tanpa kelihatan tegang. Rasa humor merupakan aspek penting untuk membantu manusia beradaptasi, dan juga membantu mengatasi stres. Individu yang memiliki rasa humor tinggi diharapkan dapat memperoleh reaksi yang lebih menyenangkan dan juga lebih dapat mengatasi stres dalam dirinya.

Seseorang yang memiliki rasa humor mengandung banyak keuntungan. Individu dengan rasa humor yang lebih tinggi, lebih termotivasi, lebih ceria, dapat dipercaya dan mempunyai harga diri yang lebih tinggi. Salah satu keuntungan yang terbesar dengan memiliki rasa humor adalah pengaruhnya terhadap kesehatan. Pertama, humor bisa membantu dalam hubungan sosial, yang mana bisa menciptakan efek meningkatkan kesehatan ; kedua, humor mempunyai efek secara tidak langsung pada tingkatan stres. Seseorang yang memiliki rasa humor dalam kehidupan, pengalaman stres individu dapat diminimalkan; ketiga, proses fisiologi yang dipengaruhi oleh humor. Sebagai contoh tertawa bisa mengurangi ketegangan saraf.

Para professional kesehatan merasa yakin sebaiknya memandang serius humor sebagai terapi. Menurut Bennett (dalam Zulkarnain, 2009) bukti ini akan menjadi penting secara klinis. Pemakaian humor untuk merangsang tertawa

dapat menjadi terapi efektif menurunkan stres dan rasa cemas. Penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Keegan menemukan bahwa rasa humor dapat mengurangi stres, kecemasan dan membantu individu untuk mengatasi masalah dengan lebih baik.

Martin (1998) membahas tentang efek-efek humor terhadap kesehatan yaitu bahwa gelak tawa dapat menghasilkan perubahan-perubahan dalam banyak sistem fisiologis seperti muskuloskeletal, kardiovaskular, endokrin, imunologis dan lain sebagainya yang mempunyai efek-efek menguntungkan pada kesehatan fisik.

Berdasarkan uraian di atas, pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat pada wanita. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi, dan di sisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Situasi tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik yang berkepanjangan karena tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan jika tidak ditangani secara tepat akan mengakibatkan stres kerja. Penelitian ini menggunakan variabel rasa humor sebagai variabel untuk mengukur stres kerja karena variabel rasa humor secara teoritis merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap stres kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara rasa humor dengan stres kerja pada wanita bekerja ? Berdasarkan perumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan mengadakan



penelitian berjudul :”HUBUNGAN ANTARA RASA HUMOR DENGAN STRES KERJA PADA WANITA BEKERJA”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui hubungan antara rasa humor dengan stres kerja pada wanita bekerja.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peranan rasa humor terhadap stres kerja pada wanita bekerja.
3. Untuk mengetahui tingkat rasa humor dan stres kerja pada wanita bekerja.
4. Untuk mengetahui aspek rasa humor yang paling tinggi korelasinya terhadap stres kerja pada wanita bekerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi wanita bekerja

Sebagai bahan informasi tentang pentingnya rasa humor dalam mengantisipasi munculnya stres kerja sehingga semua wanita yang bekerja dapat memiliki rasa humor yang tinggi sebagai upaya mencegah atau mengendalikan stres kerja.

2. Bagi Peneliti

Sebagai acuan dan rujukan serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu psikologi.

3. Bagi ilmuwan psikologi

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi dan wacana pemikiran khususnya di bidang psikologi sosial dan psikologi industri mengenai hubungan antara rasa humor dengan stres kerja pada wanita bekerja.