

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu aset yang menentukan hidup matinya industri tersebut. Berbagai jenis perusahaan mulai dari perusahaan yang besar sampai perusahaan yang kecil mengakui bahwa sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberdayakan dan mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia guna mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut individu untuk bisa menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya. Di sisi lain, manusia memiliki keterbatasan, antara lain kelelahan. Pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja dari perusahaan menyebabkan individu sering mengalami kecemasan, kejenuhan dan stres.

Handoko (2001) menyatakan bahwa pada dasarnya stres dapat bersifat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau disfungsional yang dapat merusak prestasi kerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkatan stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja bisa meningkat, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja yang fungsional atau positif menurut Bhagat, dkk (1985) dapat mendorong timbulnya

tindakan dari manusia untuk bangun dan giat melakukan sesuatu, berupaya mencari pemecahan suatu masalah dan terkadang membuat manusia menjadi peka terhadap anggapan orang lain tentang dirinya. Stres kerja yang disfungsi atau negatif menurut Frese (dalam Kusworo, 1997) dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan.

Perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung dan marah, merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres. Setiap orang memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Sejumlah orang cepat sedih, kecewa atau marah karena masalah yang sepele. Sebaliknya, beberapa orang bersikap dingin, tenang, dan santai walaupun menghadapi masalah yang berat. Ada pula seseorang yang di saat tertentu bersikap tenang namun di waktu yang lain cepat marah dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Hariandja (2002) mengatakan stres merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Diungkapkan juga oleh salah satu karyawan CV. Afantex Tekstil Industri, Karanganyar pada wawancara yang dilakukan oleh penulis tentang stres yang dialami dalam pekerjaannya bahwa karyawan tersebut merasa stres yang ditandai dengan sulit konsentrasi, kehilangan semangat menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh karena kerumitan pekerjaan, dan kebisingan yang dirasakan oleh

karyawan karena lokasi pabrik tepat pinggir jalan yang bising. Sehingga semua itu menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Selain itu menurut Pediwal (dalam Naqvi, 2013) bahwa stres kerja terjadi akibat kurang sesuainya antara kemampuan individu dengan permintaan perusahaan. Seperti juga dikatakan oleh Greiner (dalam Aftab dan Javeed, 2012) bahwa stres kerja terjadi ketika permintaan kerja seseorang tidak sesuai dengan proses regulasi mental, seperti proses informasi, perencanaan dan pelaksanaan gerakan.

Dalam menghadapi kondisi stres, *self efficacy* individu berperan penting (Rathus, dalam Irza, 2007). *Self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi, dan bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Santrock, dalam Irza, 2007). Individu yang memiliki *self efficacy* yang kuat, terbukti mengalami tekanan yang lebih rendah saat berhadapan dengan sumber stres atau *stressor* (Sarafino, dalam Irza, 2007). Apabila individu mempunyai *self efficacy* yang kuat, ia akan lebih tangguh menghadapi stres. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mampu mengkombinasikan faktor personal dan situasional sebagai kemampuan yang dimiliki, menghadapi tugas sulit, usaha yang diperluas dan sebagai kemampuan untuk menghadapi kegagalan maupun kesuksesan (Schunk, 1991).

*Self-efficacy* membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self-efficacy*

yang tinggi maka hal itu akan mempermudah proses kognitif dan performan berbagai latar belakang termasuk pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga tidak mudah depresi, tidak gampang tersinggung dengan rekan kerja, mudah konsentrasi, lebih percaya dengan rekan kerja, tidak pernah mengeluh sakit fisik, yang pada gilirannya bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi tidak mudah terkena stres (Schwarzer, 2008).

Menurut berbagai penelitian bahwa *self efficacy* membuat perbedaan cara orang berpikir, merasa, dan bertindak. berkaitan dengan perasaan, rendahnya *self efficacy* dikaitkan dengan depresi, kecemasan, dan ketidakberdayaan. Individu dengan *self efficacy* rendah juga mempunyai harga diri rendah, mereka cenderung mempunyai pemikiran yang pesimistik tentang kecakapan dan perkembangan pribadi mereka. Berkaitan dengan pemikiran, maka pemahaman terhadap *self efficacy* yang kuat akan memudahkan proses kognitif dan kinerja dalam berbagai latar belakang termasuk kualitas pengambilan keputusan dan prestasi akademik.

*Self efficacy* dapat meningkatkan maupun dapat mengganggu motivasi seseorang. Individu dengan *self efficacy* tinggi memilih untuk melakukan berbagai tugas yang menantang. *Self efficacy* mengarahkan perasaan kompetensi seseorang yang luas dan stabil untuk secara efektif menanggulangi berbagai situasi yang menimbulkan stress (Schwarzer, 1992).

*Self efficacy* yang terlalu tinggi juga dapat mengganggu motivasi seseorang. Individu dengan *self efficacy* yang terlalu tinggi akan menyebabkan seseorang menjadi terlalu percaya diri dan akhirnya menggampangkan tugas yang di hadapinya sehingga hasilnya pun akan kurang maksimal. Sedangkan *self*

*efficacy* yang terlalu rendah juga akan mengganggu motivasi seseorang dalam menghadapi permasalahan yang sedang di hadapinya, individu akan cenderung mudah menyerah dan tidak mampu menyelesaikan tugas atau permasalahan yang di hadapinya.

Fletz (2005) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu secara tuntas dan berhasil sesuai dengan yang diharapkan. *Self efficacy* bukan menyangkut ada tidaknya ketrampilan seseorang untuk melakukan suatu tindakan melainkan lebih ke arah persepsi orang yang bersangkutan tentang apa yang mampu dilakukannya dengan ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Pajares dan Schunk (dalam Perrin, 2002) bahwa *self efficacy* mempengaruhi kemampuan individu dalam melengapi tugas dan mencapai tujuannya.

Menurut penulis, dengan dimilikinya pengetahuan dan keyakinan terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan masalah, individu tersebut merasa dapat mengatasi segala situasi yang dihadapinya. Keyakinan tersebut akan selalu menentukan perilaku, jumlah usaha yang dilakukan dan lama perilaku dipertahankan jika muncul hambatan-hambatan.

Berdasar fenomena tersebut diatas maka muncul permasalahan “Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja?”Guna menjawab permasalahan tersebut diatas maka penulis mengambil judul “Hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja.
2. Sumbangan efektif *self efficacy* terhadap stres kerja.
3. Tingkat *self efficacy*.
4. Tingkat stres kerja.

## **C. Manfaat Penelitian**

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

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menambah dan melengkapi hasil-hasil penelitian Psikologi sebelumnya, serta menambah referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam bidang Psikologi, khususnya psikologi sosial yang berkaitan dengan psikologi industri, terutama hubungan *self efficacy*.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Perusahaan yang peneliti teliti untuk mengatasi problem-problem mengenai stres kerja dan *self efficacy* pada karyawan.