

**HUBUNGAN ANTARA SENSE OF HUMOR DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan Oleh :

Tiara Noviani
F 100 030 135

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan hasil kerja dari karyawannya yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun usaha tersebut tidak selama dapat berhasil dengan baik, hal ini karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan tingkah laku dalam bekerja karyawan, salah satunya yaitu stres kerja.

Pada umumnya orang beranggapan bahwa stres membawa akibat-akibat negatif bagi perusahaan. Namun, stres selain berdampak negatif stres juga dapat berakibat positif. Robbins (1996) menjelaskan bahwa sisi negatif stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya gejala-gejala merugikan seperti sulit tidur, sakit kepala, mual, lelah, dan lekas marah. Jika stres dibiarkan terus akan membuat sakit dan kerusakan-kerusakan pada fungsi fisik dan psikologis. Selanjutnya, sisi positif stres dapat menjadi motivator bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memperjelas ulasan di atas, Selye (1996) memiliki pandangan stres yang bersifat positif disebut eustress. Eustress mendorong manusia untuk lebih berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan produktivitas kerja, dan lain-lain. Stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Distress menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan prestasi kerja seseorang. Gejala-gejala distress melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh distress antara

lain adalah: gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

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 (Harjana, 1992).

Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu. Stres juga dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada dalam perusahaan, baik pekerja, staf maupun pimpinan perusahaan, yang sering disebut dengan istilah stres kerja. Schuler (1999) menyatakan bahwa 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. Behren dan Newman (dalam Gibson dkk, 1996) menyatakan bahwa stres kerja adalah respon adaptif di mana dalam stres kerja tersebut terdapat situasi eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisiologis, psikologis, dan menyebabkan perubahan perilaku seseorang. Seseorang yang mengalami stres cenderung akan menampilkan cara kerjanya yang tidak benar dan tidak sesuai dengan cara yang seharusnya.

Hampir semua kondisi kerja dapat menyebabkan stres. Parkinson (Harmoko, 1997) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan

(overload), konflik dalam organisasi dan kejenuhan atau kelelahan. Karyawan yang sedang mengalami stres menunjukkan sikap apatis dan bosan dalam bekerja serta tidak peduli dengan pekerjaannya. Gejala-gejala stres kerja yang timbul di antaranya penurunan produktivitas, penurunan prestasi kerja, berkurangnya daya penyesuaian diri dengan lingkungan, dan menurunnya kesehatan lahiriah dan batiniah pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Cooper (Lucas & Wilson, 1995) menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pekerjaan human service, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, konselor, dokter dan polisi. Namun demikian kenyataannya stres kerja juga dapat terjadi dalam berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang non human service. Munchinsky (Farhati dan Rosyid, 1996) menambahkan bahwa terjadinya stres kerja yang berimplikasi pada munculnya kelelahan secara fisik dan psikologis tidak hanya terbatas pada pekerjaan dengan latar belakang human service. Tetapi juga dapat terjadi pada segala jenis pekerjaan bila mungkin ada tekanan dan semakin berkurangnya energi yang dihasilkan karena terjadi frustrasi yang berkelanjutan.

Memperkuat pendapat di atas, Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa stresor pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: 1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%; 2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%; 3) kondisi kerja 52,3% ; 4) beban kerja kurang 48,6%; 5) tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 44,9%.

Menurut penelitian di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Pujiastuti, 2006) bekerja terlalu lama meningkatkan resiko stres. Menurut studi tersebut, sekitar 60%

respon yang sering bekerja lembur cenderung lebih mudah stres. Sedikitnya sepertiga responden yang bekerja 12 jam tiap hari juga mengandung resiko sama. Selain lama waktu kerja, faktor lain yang berpengaruh dalam penelitian tersebut adalah usia serta jenis kelamin. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bekerja lebih lama memperbesar resiko serangan fatigue (kelelahan) penyakit, semakin panjang waktu kerja seseorang, semakin tinggi resiko mengalami kecelakaan kerja

Menurut Lorenz (Amelia dan Zulkarnain, 2005) berdasarkan survey 68% dari pekerja dilaporkan merasakan stress ditempat kerjanya. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan burnout (kelelahan mental, fisik dan emosional) Ride (Farber,1991) dalam sebuah penelitian menemukan bahwa hampir semua penderita stres kerja pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimistik dan memiliki prinsip yang kuat serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi dan mereka tidak mengenal istilah gagal, tetapi saat mereka mengalami stres, maka akan terjadi kurangnya kepuasan kerja, partisipasi menurun, ketelitian berkurang, memburuknya performance kerja, produktifitas rendah, serta meningkatnya gangguan fisik dan mental pada diri individu. Apabila hal itu dibiarkan akan menimbulkan dampak yang buruk bagi kinerja perusahaan. Sebagai contoh yang terjadi pada salah satu karyawan perusahaan; Seorang karyawan yang berprestasi pada awalnya bekerja dengan penuh semangat, namun pada saat terjadi rotasi kerja, ia dipindahkan ke divisi yang baru dan masih asing baginya. Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan teman-teman yang baru dan berbeda dengan tempat semula ia bekerja. Situasi yang ia rasakan seperti tekanan yang lebih berat meskipun pekerjaan yang ia lakukan sebenarnya lebih mudah dari pada pekerjaan sebelumnya. Karyawan

tersebut merasa kehadirannya di lingkungan kerja yang baru tersebut seolah-olah menjadi ancaman bagi karyawan yang lain. Ia tidak mendapat sambutan yang positif di lingkungan yang baru tersebut, ia merasa kurang diperhatikan oleh teman-temannya, keberadaannya kurang dihargai dan diasingkan. Apa yang dikerjakan seolah-olah dipandang sinis oleh karyawan lain. Pada bulan-bulan selanjutnya karyawan tersebut merasakan tidak nyaman dan mengalami kelelahan fisik dan emosional, dia bahkan minum obat-obatan suplemen untuk mengatasi kelelahan dan stresnya, namun tidak berhasil. Karyawan tersebut menjadi mudah marah dan apatis terhadap pekerjaannya. Karyawan tersebut di tempat kerjanya semakin kesulitan dalam menyesuaikan diri, dia merasa terasing dari lingkungan. Suatu ketika karyawan tersebut melemparkan peralatan kerja pada rekan kerja yang menolak menjawab pertanyaannya. Karena itu dia sempat mendapat teguran keras. Karena sudah tidak tahan, di akhir tahun, karyawan tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Munculnya permasalahan stres dalam dunia kerja sangat berkaitan dengan lingkungan, penampilan kerja dan karakteristik kepribadian individu, yang salah satunya adalah sense of humor. Goldstein dan Mc Chee (Ramli dkk. 1997) menyatakan bahwa humor lebih dulu muncul dalam sejarah peradaban manusia sebelum munculnya gejala-gejala kejiwaan yang lebih rumit dan kompleks. Semua masyarakat tampaknya memanfaatkan humor untuk berbagai macam tujuan, baik implisit maupun eksplisit. O'Connel (Noviyanti, 1994) 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 (1992) mengemukakan bahwa sense of humor merupakan sifat yang dapat menambah penerimaan seorang individu terhadap individu lain dari segala usia. Individu yang kurang mampu untuk memfungsikan sense of humor dalam dirinya akan selalu kelihatan tegang dan tidak menunjukkan adanya kesegaran jiwa dalam dirinya. Lain dengan orang yang mampu memunculkan dan memfungsikan sense of humor, orang itu akan kelihatan humoris jika bersense of humor dengan orang lain dan dalam situasi apapun akan tetap kelihatan segar tanpa kelihatan tegang. Sense of humor merupakan aspek penting untuk membantu manusia beradaptasi, dan juga membantu mengatasi stres. Individu yang memiliki sense of humor tinggi diharapkan dapat memperoleh reaksi yang lebih menyenangkan dan juga lebih dapat mengatasi stres dalam dirinya.

Studi mengenai dampak atau pengaruh sense of humor terhadap stres kerja antara lain pernah dilakukan oleh Moran (Rahayu, 2003) yang menunjukkan adanya pengaruh sense of humor terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulianti (2003) yang menunjukkan adanya korelasi antara sense of humor dengan stres kerja. Bertentangan dengan hasil tersebut, penelitian yang dilakukan Rahayu (2003) menunjukkan tidak ada korelasi antara sense of humor dengan stres kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa sense of humor tidak berpengaruh atau tidak dapat digunakan untuk memprediksi tinggi rendahnya stres kerja pada individu.

Pada penelitian yang penulis lakukan ini ada beberapa hal yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, antara lain yaitu lokasi atau tempat penelitian, karakteristik subjek yang berbeda, skala yang digunakan, dan adanya perbedaan

karakteristik pekerjaan. Pada penelitian Rahayu (2003) subjek yang digunakan adalah 39 Dosen Universitas Surabaya, penelitian ini juga lebih berfokus pada dampak peran sense of humor terhadap dampak negatif stres kerja. Adapun pada penelitian penulis subjeknya adalah karyawan perusahaan swasta yang tentu saja memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adanya perbedaan karakteristik tersebut diharapkan dapat memberikan temuan dan kajian baru dalam bidang psikologi industri, khususnya mengenai hubungan antara sense of humor dengan stres kerja.

Penelitian ini menggunakan variabel sense of humor sebagai variabel untuk mengukur stres kerja karena variabel sense of humor secara teoretis merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap stres kerja. Sense of humor merupakan variabel yang menarik diteliti karena dapat memberikan manfaat yang penting dalam kehidupan manusia, antara lain mengurangi atau mengendorkan ketegangan ruat-urat syaraf. Di sisi lain dalam bidang psikologi sense of humor ternyata selama ini belum dimanfaatkan secara baik dan mendapat perhatian yang serius dari kalangan akademis sebagai ilmu yang perlu dikaji secara mendalam, hal ini terlihat dari belum dimasukkannya humor dalam kurikulum pembelajaran, ataupun sebagai salah satu terapi standar dalam bidang psikologi untuk mengatasi permasalahan dalam bidang klinis atau bidang psikologi lainnya. .

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu : apakah ada hubungan antara sense of humor dengan stres kerja? Dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empiris melalui

penelitian yang berjudul : Hubungan antara sense of humor dengan stres kerja pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui:

1. Hubungan antara sense of humor dengan stres kerja.
2. Tingkat atau kondisi sense of humor pada karyawan
3. Tingkat stres kerja pada karyawan.
4. Sumbangan atau peran sense of humor terhadap stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangan bagi ilmuwan psikologi, khususnya tentang Hubungan antara sense of humor dengan stres kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan,

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pemahaman tentang hubungan sense of humor dengan stres kerja dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja.

- b. Bagi pihak karyawan,**

sebagai bahan informasi tentang pentingnya sense of humor dalam mengantisipasi munculnya stres kerja sehingga semua karyawan dapat memiliki sense of humor yang tinggi sebagai upaya mencegah atau mengendalikan stres kerja.