

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
OTORITER DENGAN TEKANAN KERJA PADA KARYAWAN**



SKRIPSI

Disusun oleh :

Ariesta Marsitho Nugrahawan
F 100 010 149

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap karyawan berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya. Namun hasil dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang sering dan menjadi persoalan dalam pekerjaan adalah stres kerja atau tekanan kerja. Sejalan dengan ini, Hardjana (1994) mengatakan bahwa stres merupakan pengalaman pribadi, subjektif, dan orang per orang. Stres bagi seseorang belum tentu merupakan stres bagi orang lain. Apabila individu yang mengalami stres mempunyai penyesuaian yang baik, maka individu tersebut akan berhasil mengatasi stres yang dialaminya. Tetapi, jika penyesuaian individu terhadap stres tidak baik, maka individu tersebut dapat terganggu kehidupannya.

Pada umumnya orang beranggapan bahwa stres hanya membawa akibat negatif bagi perusahaan, namun stres sesungguhnya mengandung sisi negatif maupun positif. Menurut Robbins (1996), sisi negatif stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya gejala-gejala merugikan seperti sulit tidur, sakit kepala, mual, lelah, dan lekas marah. Jika dibiarkan terus-menerus akan membuat sakit dan kerusakan-kerusakan pada fungsi fisik dan psikologis. Hal tersebut tentu saja sangat merugikan baik itu bagi karyawan maupun bagi manajemen perusahaan secara keseluruhan. Selye (1996) menjelaskan bahwa 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 kinerja 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 aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. 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 (1997) 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.

Meskipun demikian, terjadinya stres kerja pada karyawan di dalam perusahaan, terkadang mempunyai potensi untuk pengembangan perusahaan. Misalnya, terjadinya persaingan yang sehat antar kelompok, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Namun, bila dilihat pada kenyataan yang ada, stres kerja umumnya menimbulkan masalah yang dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan. Apabila stres kerja telah mencapai tarap antagonis tertentu pada diri karyawan, maka dapat berakibat turunya kinerja dan produktivitas kerja perusahaan tersebut (Anoraga, 2001).

Menurut Norkiah (Zaenal, 2003) tekanan kerja banyak dialami oleh karyawan perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ibrahim (Zaenal, 2003) yang menyatakan ada korelasi negatif yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja pada pekerja ladang sawit. Adi (2000) penelitiannya tentang stres atau tekanan kerja memberikan hasil bahwa umumnya intensitas stres yang sangat tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja pengusaha. Tetapi harus dipertimbangkan pula sumber utama stres atau stressor dan cara mengatasi stres atau *coping stress*.

Didukung pendapat Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa stressor pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stressor 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 diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%. Berdasarkan data di atas jadi stressor pekerjaan yang utama adalah beban kerja berlebih. Stressor kedua pemberian upah yang tidak adil, merupakan stressor yang penting bagi perawat, karena stressor ini tidak terdapat pada penelitian sebelumnya.

Ulasan Bahrul (2003) tidak menyebutkan bahwa kepemimpinan secara langsung berkaitan dengan tekanan kerja. Namun tidak diikutkannya karyawan dalam pengambilan keputusan 44,9% merupakan salah satu penyebab terjadinya tekanan kerja. Hal ini menarik untuk diteliti karena keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan seringkali adalah kebijakan yang diambil oleh pemimpin perusahaan.

Masalah-masalah akan timbul dalam lingkungan perusahaan apabila hubungan kerjasama serta pola kepemimpinan terhadap karyawan tidak harmonis, sehingga menyebabkan, karyawan bekerja tidak optimal, timbulnya kasus-kasus indisipliner kerja dan pada keadaan lebih lanjut akan menyebabkan tingginya angka keluar karyawan dari

pekerjaannya. Hal-hal semacam ini akan membawa pengaruh yang sangat buruk bagi pertumbuhan serta jalannya suatu organisasi.

Tekanan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan pemimpin di tempat kerja. Salah satu gaya atau tipe kepemimpinan adalah otoriter. Menurut Kartono (1986) gaya pemimpin yang otoriter ditandai dengan ciri-ciri sikap pemimpin yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin. Berbagai sikap pemimpin menurut apa yang dianggap terbaik oleh mereka sendiri, diantaranya adalah dengan hukuman dan sikap acuh tak acuh, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan, sehingga memungkinkan keributan di dalam perusahaan.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan otoriter memusatkan kekuasaan dan keputusan pada diri sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri. Para bawahannya hanya diberi informasi secukupnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini menyebabkan bawahan atau karyawan menganggap bahwa kurangnya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan karir pegawai yang bersangkutan memunculkan sikap tidak bersemangat serta mengurangi pemahaman untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan prestasi dan karir kerjanya dimasa yang akan datang. Dalam hal ini semakin lama karyawan atau bawahan menerima kepemimpinan yang bersifat otoriter, maka akan semakin mengalami tekanan kerja yang berat.

Beberapa permasalahan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sari Warna Asli Group Karanganyar dan berkaitan dengan pola kepemimpinan yang

diterapkan antara lain keputusan pimpinan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas pada sejumlah karyawan.. Pemasalahan lain diungkapkan oleh salah seorang karyawan perusahaan adalah mengenai tugas yang seharusnya dilakukan secara berkesinambungan dengan koordinasi antar kepala divisi, ternyata dalam pelaksanaan tidak sesuai dengan perencanaan, dimana pimpinan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan divisi atau unit kerja lain. Selain itu pula kadang terjadi sanksi dari pimpinan pada karyawan yang diduga melakukan tindak pelanggaran disiplin, namun sanksi tersebut tidak disertai dengan bukti atau fakta yang jelas sehingga ada dugaan tindakan tersebut hanya ingin menjatuhkan karyawan yang dilaporkan. Kondisi ini menyebabkan tekanan kerja yang dialami karyawan akan semakin berat.

Tekanan batas waktu yang harus dipenuhi dalam mencapai target kerja juga menjadi permasalahan bagi karyawan, ditambah dengan beban kerja yang berlebihan Hal ini dapat menyebabkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi. Informasi yang penulis peroleh dari salah satu karyawan perusahaan berkaitan dengan tekanan kerja adalah beban berat pekerjaan yang harus ditanggung karyawan bagian produksi terutama pada jam lembur. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan peningkatan biaya untuk perekrutan karyawan baru, pengelolaan dan pengembangan karyawan Karyawan yang pindah kerja tersebut disebabkan oleh banyak faktor, selain faktor pribadi, sifat dari kondisi kerja dan kecilnya upah, dapat disebabkan pula gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kondisi-kondisi tersebut akan membuat karyawan atau pekerja merasa dikecewakan dan tidak dihargai sehingga dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja.

Diharapkan karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, kenyataannya karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi tentunya memiliki sebuah persepsi yang berbeda-beda terhadap gaya kepemimpinan atasannya baik itu otoriter maupun demokratis. Khusus dalam persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter anggota organisasi/karyawan adalah bagaimana karyawan menafsirkan dan menilai gaya kepemimpinan yang telah dibentuk berdasarkan sikap dan perilaku pimpinan yang bertindak tegas, keras, sepihak, tertutup pada kritik dan saran, mengancam setiap pelanggaran atau kesalahan anggota organisasi dengan sanksi/hukuman yang berat, tidak mengikutsertakan dan tidak memperbolehkan bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan tidak mentoleransi terjadinya penyimpangan.

Berdasarkan ulasan di atas, maka timbul suatu rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja ? Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penulis ingin menguji secara empirik dengan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja ”**.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Ingin mengetahui hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja pada karyawan
2. Ingin mengetahui seberapa besar peran persepsi gaya kepemimpinan otoriter terhadap tekanan kerja pada karyawan

3. Ingin mengetahui sejauhmana persepsi subyek penelitian terhadap gaya kepemimpinan otoriter.
4. Ingin mengetahui sejauhmana tekanan kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi pimpinan PT. Sari Warna Asli Group Karanganyar

Bagi pimpinan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan khususnya upaya pengembangan perusahaan dengan menerapkan pola kepemimpinan yang mampu meminimalkan tekanan kerja demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi karyawan PT. Sari Warna Asli Group Karanganyar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja pada karyawan, sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat mengendalikan tekanan kerja yang dirasakan dengan cara mengembangkan persepsi yang positif terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan.

3. Bagi Personalia PT. Sari Warna Asli Group Karanganyar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja pada karyawan sehingga personalia dapat mengusahakan agar karyawan tidak mengalami tekanan kerja terlalu berat yang dapat mengganggu produktivitas kerjanya.

4. Bagi ilmuwan psikologi

khususnya bagi para ilmuwan psikologi penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja pada karyawan

5. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan perluasan cakrawala pada ilmu pengetahuan, khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri tentang persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dengan tekanan kerja pada karyawan sehingga dapat dipakai sebagai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

6. Bagi pemerintah Khususnya Departemen Tenaga Kerja

Bagi pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi mengenai keterkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja sehingga pemerintah diharapkan turut membantu memberikan solusi yang tepat bagi karyawan maupun perusahaan yang mengalami permasalahan