

**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL STRESSOR* TERHADAP STRES
KERJA DENGAN *GENDER* SEBAGAI *MODERATING VARIABLE*
PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

DANANG PRABELA

B 100 050 183

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

Dalam suatu organisasi terdiri dari berbagai sub organisasi atau bagian-bagian yang saling terkait satu dengan lainnya yang akan membentuk suatu kesatuan (sistem dari organisasi tersebut), sehingga tidak ada satu bagian yang lebih penting dari bagian lainnya (misalnya bagian keuangan tidak lebih penting dari bagian personalia atau bagian pengendalian sama pentingnya dengan bagian perencanaan) sebab semua bagian tersebut harus bersifat saling menunjang dan saling melengkapi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Bagian dari organisasi tersebut dijalankan oleh individu-individu yang mengawakinya yang merupakan salah satu sumber daya utama sebuah

organisasi atau perusahaan dari enam sumber daya yang ada (*man, money, machine, methode, material, market*).

Stres merupakan tekanan/ketegangan yang dihadapi seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari orang tersebut. Stress dalam suatu lingkungan pekerjaan sampai dengan batas yang dapat ditolerir bisa memberikan suatu rangsangan sehat guna mendorong individu-individu dalam suatu organisasi untuk memberikan tanggapan positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi sehingga mereka terpacu untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Bila ini yang terjadi maka stres pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pada kondisi yang sebaliknya, yakni stres yang berlebihan atau sudah tidak mampu lagi ditolerir oleh seorang individu akan menimbulkan dampak yang tidak sehat karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat dan bahkan terkadang perilakunya ikut terganggu, dampak lain yang mungkin terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen, dan lain-lain. Akhirnya selama stres ini belum teratasi maka akan terjadi tingkat prestasi kerja yang cenderung rendah dan terus menurun. Kondisi yang kurang lebih sama dapat juga terjadi bila dalam lingkungan pekerjaan tersebut tidak ada stres sama sekali, karena tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga pekerjaan menjadi suatu hal yang sangat membosankan dan menjenuhkan.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum. Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres kerja telah lama menjadi konsep yang penting dalam penelitian organisasi mengenai respon-respon karyawan terhadap sekitarnya. Banyak

tantangan dalam lingkungan-lingkungan kerja tersebut, yang dikarakteristikan oleh persaingan yang dipertinggi, kurangnya waktu, faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan, kurangnya ruang, perkembangan teknologi yang berkelanjutan, tuntutan-tuntutan yang berkonflik dari para stakeholder organisasi, meningkatnya penggunaan *participatory management* dan komputersasi, ketidakpastian yang lebih besar, dan lain-lain yang mengakibatkan stres kerja yang lebih tinggi. Dalam pengejaran terhadap keunggulan organisasional, para manajer perlu bekerja dibawah keadaan-keadaan yang *stressful* (penuh dengan stres) (Nasurdin, *et.al.*, 2004).

Para manajer dalam sektor-sektor manufakturing (pabrik) telah didapati mengalami stres yang tinggi (Jestin dan Gampel, 2002). Pelemahan perekonomian global selama beberapa tahun yang lalu telah mengakibatkan perampingan dan pengurangan (karyawan) yang besar. Kejadian-kejadian semacam itu diantara para karyawan dalam perusahaan-perusahaan lokal dan asing adalah tidak terhindarkan, apalagi Malaysia mengandalkan pada sektor-sektor industri, khususnya elektronik yang bertanggung jawab untuk 60 persen dari total eksportnya (Bank Negara Malaysia, 2001). Meskipun telah ada beberapa penelitian mengenai stres kerja didalam konteks Malaysia (misalnya, Kuan 1994; Bat, 1995; Aun, 1998; Yahya, 1998), penelitian-penelitian tersebut agak terfragmentasi. Khususnya, sasaran-sasaran pada penelitian ini adalah: (1) untuk mengukur sejauh mana variabel *organizational stressor* mempengaruhi stres kerja; dan (2) untuk memeriksa apakah gender memoderasi hubungan antara variabel-variabel prediktor dengan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengadakan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh *Organizational Stressor* terhadap Stres Kerja Dengan *Gender* Sebagai *Moderating Variable* Pada Pegawai Kantor Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah *organizational stressor* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada kantor Kecamatan Purwodadi?
2. Apakah gender memoderasi hubungan *organizational stressor* dengan stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang diinginkan dan dicapai dalam penelitian ini. Adapun dari tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational stressor* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja Pegawai kantor Kecamatan Purwodadi.
2. Untuk menguji variabel *gender* sebagai variabel pemoderasi pengaruh *organizational stressor* terhadap stres kerja.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Purwodadi, maka penelitian ini mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi Kantor Kecamatan Purwodadi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan SDM dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antar teori dan praktek yang diterima di bangku kuliah dan yang terjadi di masyarakat, yang ahirnya menjadi penganap ilmu pengetahuan bagi peneliti.

3. Bagi peneliti Sejenis

Sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh *organizational stressor* sebagai upaya penyempurnaan penelitian penulis saat ini.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan penjelasan landasan teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, stress kerja, organizational stressor, gender.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum berdirinya perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat.

