

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2009). Kegiatan dalam mengelola SDM disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Michael (2006) mendefinisikan MSDM adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya (Suryadana, 2015).

Pada paragraph sebelumnya, Michael menyebutkan MSDM adalah sebagai pendekatan strategis, ini sependapat dengan pernyataan Guest (1989), ciri khas utama dari MSDM dianggap fokus pada sisi strategis. Konsep “strategis” di sini lebih menyoroti kebutuhan untuk penentuan tujuan jangka panjang sebuah organisasi, usaha dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tujuan-tujuan dari organisasi (Suryadana, 2015). Salah satu kegunaan MSDM pada organisasi adalah mengelola stres kerja.

Menurut Gibson, (2006), Muchlas (2005), dan Tosi (1990) terdapat sumber-sumber stress kerja sebagai berikut : faktor individu, faktor social, faktor keorganisasian, faktor pekerjaan (Cahyono dan Koentjoro, 2015). Selain itu, stres kerja dapat memberikan kerugian tidak hanya untuk individu tetapi

organisasi juga. Hakim (2017) menyebutkan akibat dari stres kerja adalah, menimbulkan perasaan kesal atau marah, dapat menurunkan prestasi kerja, dan dapat menyalahgunakan obat-obatan terlarang. *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) 2016 mengatakan sekitar tahun 2015-2016 mendeskripsikan stres bertanggung jawab atas hilangnya waktu kerja di UK sekitar 11.7 juta hari kerja, dan itu adalah penyebab terbesar dari absen penyakit jangka panjang, dan yang menduduki posisi kedua adalah flu menjadi absen penyakit jangka pendek di UK.

Banyak sekali model bagi personalia yang dapat digunakan dalam mengurangi dan menangani stres kerja seperti *Job Demand Control Model* (JDC) (Karasek, 1979) atau *Appreciative Inquiry Model* (AI) (Daniel, 1986) dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan model AI, karena AI merupakan model yang berfokus pada hal-hal positif dan bagaimana menciptakan visi baru bagi perusahaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam pembentukan visi baru tersebut. Dirancang oleh Daniel Cooperrider pada tahun 1980-86 yang sekarang model tersebut sudah banyak dipakai di perusahaan, organisasi non profit dan pemerintah. AI sendiri secara garis besarnya adalah perubahan positif dalam metode typology. Filosofinya menggabungkan sebuah proses untuk melibatkan individu dari setiap atau semua tingkatan organisasi sosial untuk menghasilkan sistematis, perubahan yang efektif dan positif. (Bechtold, 2011). *Appreciative Inquiry* memiliki empat tahap atau biasa disebut 4 D, yaitu, *Discover, Dream, Design* dan *Destiny* dimana ke

empat-empatnya saling berkaitan dan bertahap (Ravalier, McVicar and Giddings, 2018).

Dalam penelitian ini penulis ingin menguji apakah dalam menerapkan AI harus menggunakan ke empat tahap tersebut. Horat (2011) dalam bukunya menyebutkan AI tidak menuntut pelaksanaan yang kaku dengan sebuah pola baku, artinya pengguna AI dapat menggunakan siklus AI *Discover*, *Dream*, *Design* dan *Destiny* atau hanya menggunakan sebagian saja, bergantung pada kondisi organisai. Penelitian ini merujuk pada (Ravalier, McVicar and Munn-Giddings, 2018) yang melakukan pengujian pada sebuah organisasi di UK dan menerapkan ke empat element tersebut. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS.

Harapan penulis dengan menguji model AI penulis dapat membuktikan apakah model AI dengan ke empat element-elementnya tidak hanya mengurangi stres kerja tapi dapat dijadikan model dalam memecahkan permasalahan lain.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“KEEFEKTIFAN APPRECIATIVE INQUIRY DALAM MENGURANGI STRES KERJA PADA KARYAWAN SMP MUHAMMADIYAH 2 MASARAN”**

B. Rumusan Masalah

Appreciative Inquiry memiliki empat variabel yang dikenal dengan 4 D yaitu, *Discover*, *Dream*, *Design* dan *Destiny*. Ke empat variable tersebut akan digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh signifikan pada tingkat stres

kerja, maka berdasarkan diskripsi latar belakang rumusan masalah yang dapat dibuat seperti berikut,

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Discover* pada tingkat stres kerja pada karyawan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Dream* pada tingkat stres kerja pada karyawan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Design* pada tingkat stres kerja pada karyawan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan variable *Destiny* pada tingkat stres kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus akan menelaah lebih dalam mengenai dampak dari ke empat variable 4 D terhadap tingkat stres kerja, berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya adalah;

1. Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Discover* dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Dream* dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Design* dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Destiny* dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi,

1. Manfaat Bagi Institusi

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan institusi dapat menjadikan model AI sebagai pertimbangan bagi organisasinya jika mengalami permasalahan yang serupa, atau bisa menjadikan model AI sebagai pembanding dengan model-model SDM lainnya terkait masalah stres kerja.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Memperkaya pengetahuan peneliti tentang satu model SDM dari model-model SDM lainnya, seperti model *Appreciative Inquiry* yang diangkat dalam penelitian ini.

3. Manfaat Bagi Akademi

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan bahan bacaan serta bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori yang melandasi penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sample, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran dan teknik analisa data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi sejarah singkat perusahaan yang diteliti, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dihasilkan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**