

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

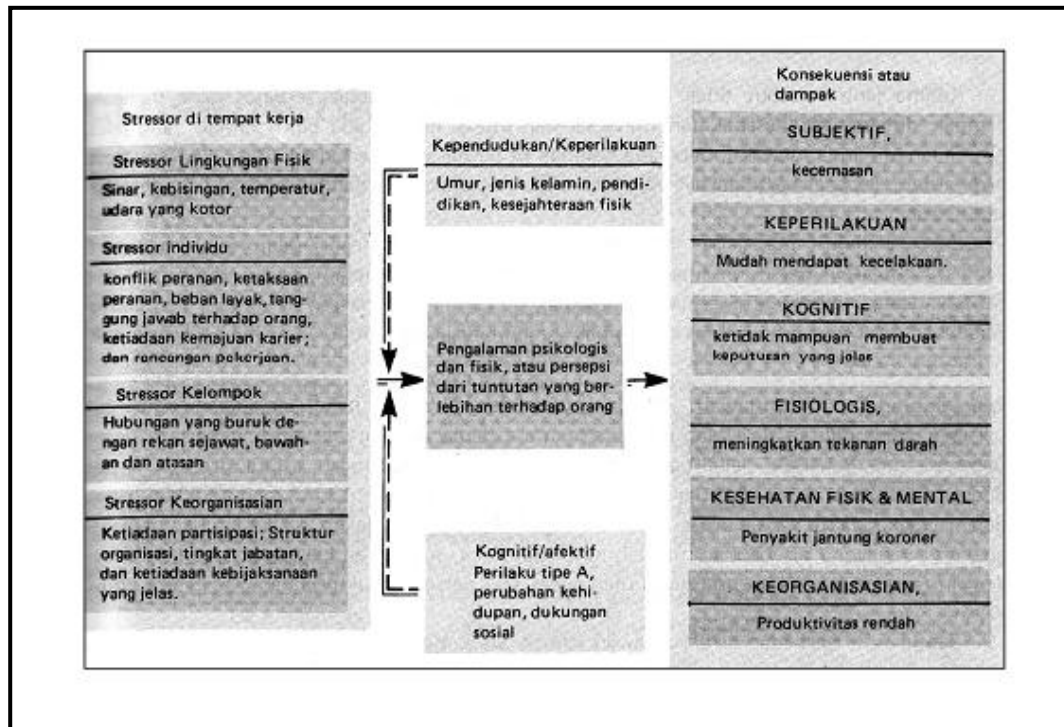
A.1. Pengertian Stres

Davis dan Newstrom (1993: 195) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mengganggu fungsi, emosi, proses berfikir dan kondisi fisik. Hardjana (1994: 14) merumuskan istilah stres sebagai keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi orang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksepadanan, entah nyata atau tidak nyata, antara keadaan atau kondisi sistem sumber daya biologis, psikologis dan sosial yang ada (Hulda, 2008: 23).

Menurut Gibson Ivancevich (1985: 204), “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Definisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah eustress (dari bahasa Yunani eu, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. Eustress diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik.

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam itu disebut tekanan (*stressor*). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.



Gambar 1. Stres dan Pekerjaan: Sebuah Model Kerja (Gibson, 1987: 2070)

A.2. Pengertian Stres Kerja

Rohman (2004) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri (Mariza, dkk, 2010: 4-5).

Gibson (1987: 203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di mana penekan adalah kejadian *ekstern* atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan 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.

A.3. Gejala-gejala Stres Kerja

Seseorang yang mengalami stres kerja menunjukkan gejala yang bermacam-macam. Untuk mengetahui gejala-gejala tersebut, Doelhadi and Salima (1997: 384-385) mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam empat bagian, yaitu:

- a. Gejala yang berkaitan dengan fisik adalah sulit tidur, sakit kepala, sakit perut, adanya gangguan pencernaan, kulit terasa gatal, keringat berlebihan, berubah selera makannya, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kehiangan energi, melakukan kesalahan kerja.
- b. Gejala yang berkaitan dengan emosional adalah marah-marah, mudah tersinggung, depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan kelesuan mental.
- c. Gejala yang berkaitan dengan intelektual adalah mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit konsentrasi, prestasi dan produktivitas kerja menurun, mutu kerja rendah, suka melamun, banyak melakukan kekeliruan dan kerja, kehilangan rasa humor yang sehat, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.
- d. Gejala yang berkaitan dengan interpersonal, adalah acuh tak acuh, kepercayaan terhadap orang lain hilang, mendiamkan orang lain, mudah ingkar janji, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, bersikap tertutup terhadap orang lain.

Cooper dan Straw (1995: 8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya

kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati, menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, rasa jengkel menjadi meledak-ledak.

Gejala-gejala diatas merupakan gejala stres pada umumnya, lalu Cooper dan Straw (1995: 12) menyatakan gejala-gejala stres yang ditemukan di tempat kerja adalah:

- a. Kepuasan kerja rendah;
- b. Kinerja yang menurun;
- c. Semangat dan energi hilang;
- d. Komunikasi yang tidak lancar;
- e. Pengambilan keputusan buruk;
- f. Kreativitas dan inovasi berkurang;
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Gejala-gejala stres kerja sendiri menurut Robbins (2006: 800) tampak dari tiga hal, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Fisiologis meliputi perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Psikologis meliputi menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan. Perilaku meliputi perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya

karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Sejalan dengan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gejala-gejala stres kerja tampak dari 3 hal, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Fisiologis menunjukkan indikator seperti; mudah sakit kepala, tekanan darah meningkat, berubah selera makannya, merasa letih yang berlebihan, adanya gangguan pencernaan. Secara psikologis menunjukkan indikator seperti; kepuasan kerja menurun, kecemasan yang berlebihan, mudah marah, kepercayaan diri menurun. Sedangkan secara perilaku menunjukkan sulit mengambil keputusan, prestasi dan produktifitas berkurang, kehilangan semangat kerja, sulit berkomunikasi dengan teman kerjanya, kinerjanya menurun.

Penelitian ini menggunakan indikator yang menjadi simpulan peneliti dari beberapa teori yang diuraikan diatas dengan pertimbangan bahwa gejala tersebut dapat mewakili semua gejala yang ditemukan di tempat kerja dari berbagai teori yang telah disebutkan diatas.

A.4. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (*stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

1. *Stressor* Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

2. *Stressor* Individu berupa Konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Selain itu menurut Hurrell (Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu:

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- a. Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.

- b. Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift / kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Munandar, 2001: 383-389). Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut

daripada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan pada perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

a. Konflik Peran

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa: Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya; Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Ketaksaan peran

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan

ketaksaan berupa: Kesamaran tentang tanggung jawab; Ketidakjelasan tentang prosedur kerja; Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain; Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Kahn, dkk (Munandar, 2001: 392).

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa: Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya; Peluang mengembangkan keterampilan yang baru; Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

a. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan lama yang hilang dan adanya pekerjaan yang baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru atau justru

individu yang didalamnya yang harus diganti dengan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

b. Masa promosi (*Over and Under-promotion*)

Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya kesinambungan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antarpribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang di organisasi dengan kedudukan yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena *over promotion* memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

1. Hubungan dalam Pekerjaan

Kahn dkk berpendapat bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif

berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Munandar, 2001: 395).

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

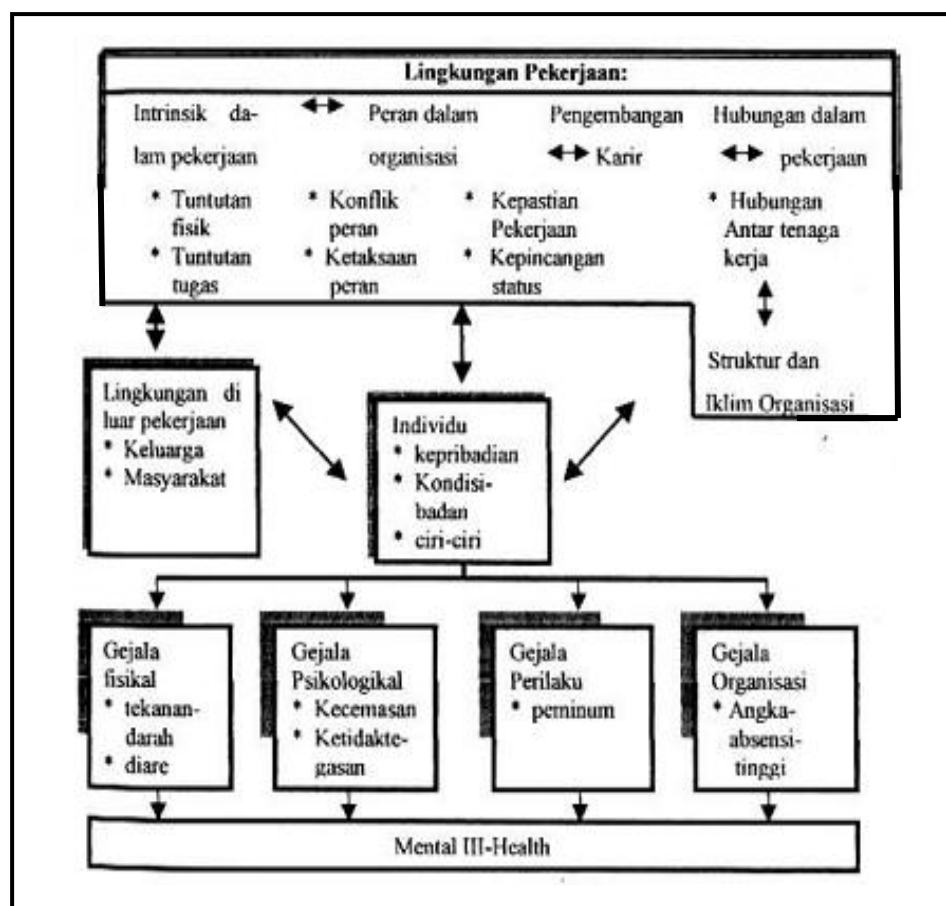
6. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-Ciri Individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi kerja sebagai sumber stres. Reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai

penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.



Gambar 2. Model Stres dalam pekerjaan (Munandar, 2001: 380)

A.5. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan *stressor*. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga juga *stressor* yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox (Gibson, 1987: 207) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi :

1. Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
2. Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

5. Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan *universal* dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

B. *Job insecurity*

B.1. Pengertian Ketidakamanan kerja (*job Insecurity*)

Ashford, dkk (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Noviarini, 2013: 11).

Joelsen dan Whalquist (Hartley, 1991) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar daripada pekerja yang benar-benar kehilangan pekerjaan. Sebagai tambahan, Hartley (1991) menyatakan bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya (Novliadi, 2009: 9).

Selain itu, Greenhalgh dan Rosenbalt (Hartley, 1991) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Novliadi, 2009: 9).

Perlu diketahui bahwa *job loss* dan *job insecurity* adalah dua hal yang berbeda. Menurut Serve, dkk (2002) *job loss* adalah suatu peristiwa dimana seseorang kehilangan pekerjaan. Sedangkan pada *job insecurity*, individu belum mengalami kehilangan pekerjaan melainkan berada pada situasi yang dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak aman akan kelanjutan pekerjaannya saat ini (Noviarini, 2013: 22)

Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut.

B.2. Komponen ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*)

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2002) Mizar Yuniar, 2008) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba, kekhawatiran akan dipecat jika melanggar suatu aturan perusahaan, merasa terancam terjadinya pengurangan kompensansi .

- b. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya seperti kekhawatiran akan dipecat dapat mengganggu kehidupan pribadi maupun sosialnya, kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabatnya
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu seperti merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan,
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut seperti kekhawatiran tidak akan ada promosi jabatan

Komponen kalimat dalam konstruk ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah ketidakberdayaan (*powerlesnes*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat komponen sebelumnya (Ashford et. al., 1989 dalam Mizar Yuniar, 2008). Dengan demikian, individu yang merasa mampu menghadapi ancaman tidak akan merasa tidak aman dan gelisah walaupun mereka merasakan adanya ancaman pada aspek kerja atau keseluruhan kerjanya. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kinerja karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan..

B.3. Dampak *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (Ashford, 1989) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stres tersebut adalah bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur dan kehilangan selera makan. Wish dan coke (Ashford dkk, 1989) menyatakan bahwa perasaan *job insecurity* dapat meningkatkan masalah somatis dan hipertensi (Novliadi, 2009: 11).

Berdasarkan penulisan Ashford (1998), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan (Novliadi, 2009: 11):

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri – sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

Orang yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan demi alasan yang masuk akal. Hal ini akan masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan karir yang lebih aman (Greenhalgh dan Rosenblatt (Ashford dkk. 1989)

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penulisan telah mengindikasikan bahwa orang-orang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu (Mowday, Steers, & Porter (Ashford dkk, 1989) yang ditunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan yang tinggi. Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak psikologis diantara mereka (Buchanan (Ashford dkk, 1989). Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif (Romzek (Ashford dkk, 1989)

3. Trust organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job Insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan (Forbes (Ashford dkk, 1989). Hubungan ini akan terjadi karena karyawan yang *insecure* akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka akan berkurang.

4. Kepuasan kerja yang rendah

Persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Dari penulis sebelumnya (Oldham, dkk (Ashford dkk, 1989) dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon afektif terhadap pekerjaan dan tugas-tugas (Locke (Ashford dkk, 1989). Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut (Hackman & Oldham (Ashford, 1989).

C. Outsourcing

C.1. Pengertian Outsourcing

Dalam pelaksanaan *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang terlibat, yaitu perusahaan *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan tenaga kerja *outsourcing* (Jehani, 2008). Menurut Haines (Greaver, 1999), *outsourcing* adalah menggunakan perusahaan penyedia jasa eksternal untuk menjalankan beberapa aktivitas perusahaan dengan baik. Sedangkan Damanik (2006), mengatakan bahwa *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen keseharian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) (Noviarini, 2013: 14).

Menurut Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tambusai (2004) menjelaskan bahwa *outsourcing* atau padanan katanya alih daya, adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dalam hubungan ini terdapat dua perusahaan yang terlibat. Perusahaan pertama yang terlibat adalah perusahaan *outsourcing*, yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya yang dikenal sebagai perusahaan *outsourcing* (perusahaan penyedia jasa tenaga kerja). Sedangkan perusahaan yang kedua merupakan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (Noviarini, 2013: 18).

Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengertian *outsourcing* yang digunakan oleh peneliti adalah memborongkan atau mendelegasikan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan kepada perusahaan penyedia jasa eksternal.

C.2. Perusahaan *Outsourcing*

Suhardi (2006) menjelaskan pasal 1 pada Kep.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Menurut Suhardi (2006), dalam praktiknya, diketahui ada dua macam *outsourcing* yang dikenal, yaitu :

1) *Outsourcing* pekerjaan (*bussines process*)

Pada *outsourcing* jenis ini yang ditetapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja.

2) *Outsourcing* pekerja (*personel*)

Pada *outsourcing* pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas dan tenaga kerjanya. Maksudnya, bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan, dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang kegiatan usahanya adalah penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu, seperti pengamanan (*security*), *cleaning service*, dll. Dengan demikian, untuk bagian fungsi satuan/sektor tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, dimana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut (Noviarini, 2013: 19).

Dalam perusahaan *outsourcing* yang berbentuk penyedia jasa pekerja, terdapat dua perjanjian kerja yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan *outsourcing*, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*.

2) Perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja perusahaan penyedia jasa pekerja atau yang dikenal dengan tenaga kerja *outsourcing* (Noviarini, 2013: 20).

C.3. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Damanik (2006) menjelaskan bahwa tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan penyedia tenaga kerja (Noviarini, 2013: 20).

Menurut UU. No 13 tahun 2003 pasal 66 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, melainkan hanya untuk kegiatan yang bersifat penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah *cleaning service, catering, tenaga pengamanan (security), usaha penunjang di pertambangan atau perminyakan, serta usaha penyedia angkutan* (Noviarini, 2013: 20-21)

Hubungan kerja yang terjadi antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Bentuk perjanjian kerja yang biasanya digunakan adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Mengacu pada pasal 59 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Menurut

Khakim (Irene, 2008), jangka waktu PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 tahun, dengan perincian:

- 1) Jangka waktu perjanjian kerja tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (pasal 59 ayat 4).
- 2) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (pasal 59 ayat 6) (Noviarini, 2013: 21).

D. Hubungan antar variabel

Salah satu bentuk stres kerja yang seringkali di rasakan pada karyawan *outsourcing* adalah saat menghadapi berakhirnya perpanjangan kerja waktu tertentu (PKWT). Masa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu adalah masa depan yang belum tahu akan kepastiannya (masih dalam kekaburan). Stres itu terjadi karena kita tidak tahu sesuatu yang kita hadapi nantinya. Begitu juga yang dirasakan oleh para karyawan *outsourcing* (karyawan kontrak) yang akan menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Mereka pun tidak tahu nasib mereka akan diperpanjang atau sebaliknya dirumahkan (istirahatkan sementara).

Rohman (2004) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologi. Stres kerja tidak hanya

berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri (Maria, dkk, 2010: 4-5).

Cooper dan Straw (1995: 8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini: Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati, menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, rasa jengkel menjadi meledak-ledak.

Gejala-gejala stres kerja sendiri menurut Robbins (2006: 800) tampak dari tiga hal, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Fisiologis meliputi perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Psikologis meliputi menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan. Perilaku meliputi perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Dari gejala-gejala stres kerja diatas indikator stress kerja dapat dilihat dari fisiologis, psikologis dan perilakunya. Fisiologis menunjukkan indikator seperti; mudah sakit kepala, tekanan darah meningkat, perubahan selera makan, letih yang berlebihan, adanya gangguan pencernaan. Secara psikologis menunjukkan indikator seperti; kepuasan kerja menurun, kecemasan yang berlebihan, mudah marah, kepercayaan diri berkurang. Sedangkan secara perilaku menunjukkan sulit mengambil keputusan, prestasi dan produktifitas berkurang, kehilangan semangat kerja, sulit berkomunikasi dengan teman kerjanya, kinerjanya menurun.

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu : (1) *stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor, (2) *stressor* individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir, (3) *stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan, (4) *stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Dalam faktor penyebab stress kerja diatas ada stressor individu berupa konflik peranan yang didalamnya ada ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

Menurut Hurrell (Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar. Dan salah satunya ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menjadi salah satu unsur dari timbulnya stres kerja tersebut.

Ashford, dkk (1989) menjelaskan bahwa *job insecurity* diartikan sebagai tingkat pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. Sebagai tambahan, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Vuuren (1991) menyatakan bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. *Job insecurity* juga mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu dan akhirnya mengarah dapat berakibat pada meningkatnya stres kerja.

Pengukuran dalam *Job Insecurity* menggunakan *Job Insecurity Scale* meliputi 5 komponen yang diambil dari model yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rossenbalt. Kelima komponen inilah yang juga digunakan dalam penelitian ini. Kelima komponen tersebut adalah: a) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan dan indikatornya adalah merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba, kekhawatiran akan dipecat jika melanggar suatu aturan perusahaan, merasa terancam terjadinya pengurangan kompensasi, b) Arti pekerjaan itu sebagai individu dan indikatornya adalah kekhawatiran akan dipecat akan dapat mengganggu kehidupan pribadi maupun sosialnya, kekhawatiran

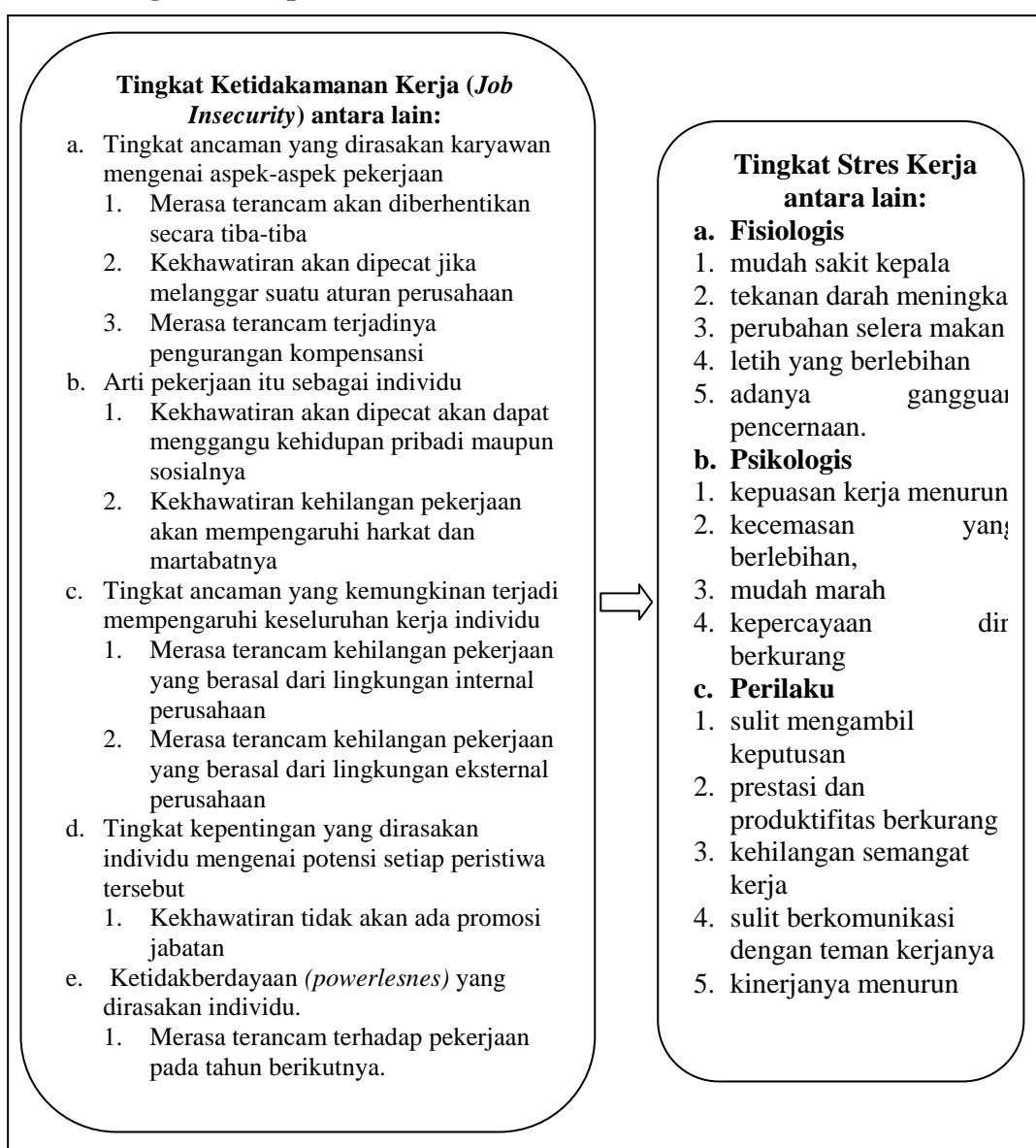
kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabatnya, c) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu dan indikatornya adalah merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan, merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan, d) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut dan indikatornya adalah kekhawatiran tidak akan ada promosi jabatan, e) Ketidakberdayaan (*powerlesnes*) yang dirasakan individu dan indikatornya adalah merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Sehingga karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi maka akan merasa dirinya semakin tidak berdaya menghadapi situasi saat menghadapi berakhirnya kontrak kerja yang semakin dekat waktunya dan akan memunculkan stres kerja yang tinggi pula dalam diri individu tersebut. Begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki *job insecurity* yang rendah maka akan merasa dirinya semakin nyaman dalam menghadapi situasi saat berakhirnya kontrak kerja yang semakin dekat waktunya dan akan memunculkan stres kerja yang rendah pula didalam diri individu tersebut. Hal ini dapat direfleksikan dalam kinerja karyawan yang semakin baik.

Memiliki *job insecurity* yang rendah maka akan mengoptimalkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan kerja, individu akan menghalau stres dengan mengasah kelebihan-kelebihannya dan terus mencoba khususnya dalam hal menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan itu berpengaruh pada kinerja kerja yang semakin baik juga. Sedangkan untuk

karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi maka akan merasakan stres yang tinggi juga, perilaku yang ditunjukkannya biasanya mengacu pada gejala stres, seperti menarik diri, merasa khawatir yang berlebihan akan masa depannya dan merasa tidak aman.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 3: Kerangka Konseptual Hubungan Antara Tingkat *Job Insecurity* Dengan Tingkat Stres Kerja Dalam Menghadapi Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Karyawan *Outsourcing*

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jabatan sementara terhadap rumusan masalah penelitian; dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010: 96)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Adanya hubungan antara tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).