

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh angkatan kerja disebut stres. Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Cooper, 1994).

Setiap profesi memiliki tekanan yang berbeda yang pada akhirnya menciptakan tingkat stres kerja tersendiri. Penelitian-penelitian terdahulu pun menguatkan argumen yang menyatakan bahwa stres kerja akan berbeda-beda di tiap profesi yang berbeda. Tewksbury dkk. (2006) menyatakan bahwa stres kerja para penjaga penjara terbentuk karena isu-isu organisasi seperti halnya konflik peran, *emotional dissonance*, dan kontrol tugas. Selanjutnya, Swee dkk. (2007) menyatakan bahwa stres karyawan di perusahaan tembakau tercipta karena faktor-faktor seperti: kebijakan organisasi, struktur organisasi, proses organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu Eres (2011) menyimpulkan bahwa stres kerja yang muncul pada profesi guru ini disebabkan karena karakteristik sosial dan kondisi kerja. Dari ketiga penelitian di atas, dapat disimpulkan

bahwa faktor penyebab stres dari masing-masing profesi itu berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang stress pada tiap profesi, maka disimpulkan bahwa setiap profesi pasti terdapat stres kerja. Seperti halnya di dalam organisasi lembaga pemasyarakatan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa profesi ini memiliki tingkat stress yang tinggi. Selain itu, di masing-masing negara, stres kerja yang dirasakan oleh petugas lembaga pemasyarakatan berasal dari faktor-faktor yang berbeda. Di Nigeria, stres kerja yang dirasakan oleh penjaga pemasyarakatan lebih disebabkan karena lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang didapatkan oleh petugas pemasyarakatan. Seperti halnya kerusakan yang terjadi di dalam penjara, kekurangan pasokan air, prosedur yang tidak baik, bangunan yang tidak layak dan lain-lain. Lain halnya dengan yang terjadi di Indonesia. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tanpa pemberian kesejahteraan yang sesuai menjadi sumber stress bagi petugas pemasyarakatan di Indonesia. Stres kerja yang dialami oleh petugas pemasyarakatan lebih cenderung di ciptakan oleh beban kerja. Selain itu, di Kentucky faktor pembentuk stres kerja di lingkungan lembaga pemasyarakatan cenderung disebabkan karena konflik peran, disonansi emosional, dan kontrol tugas. Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa di setiap negara memiliki pembentuk stres di lingkungan lembaga pemasyarakatan berbeda-beda. Oleh karena itu, memahami sumber stress pada petugas lembaga pemasyarakatan menjadi penting karena berkaitan dengan bagaimana stress tersebut akan dikelola.

Pengelolaan stres yang tidak baik dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tidak bermotivasi untuk berprestasi namun sebaliknya stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya. Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93)

bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Argumen yang menyatakan bahwa stres memengaruhi tingkat motivasi seseorang diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu. Kamal dkk. (2009), menyatakan bahwa kinerja secara langsung berhubungan dengan motivasi kerja. Selain itu, Garniwa (2006) dalam penelitiannya mengenai stres kerja dan motivasi dalam pengaruhnya dengan stres kerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja (konflik kerja, beban kerja, karakteristik tugas dan pengaruh kepemimpinan) mempunyai pengaruh parsial terhadap motivasi.

Dampak lain dari stres kerja yang tidak dikelola adalah penurunan tingkat prestasi ataupun kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Suprihanto, dkk (2003:64) menyatakan stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Nuhendari (2007) menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja seseorang secara signifikan. Oleh sebab itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada aspek pekerjaan yang lainnya seperti motivasi dan kinerja.

Seperti penjelasan sebelumnya, stres pada petugas pemasyarakatan bersumber dari faktor-faktor seperti kebijakan organisasi, struktur organisasi, proses organisasi dan lingkungan kerja harus benar-benar dipertimbangkan. Selain itu, status sosial sebagai pekerja di penjara dan kondisi fisik kantor yang kurang memadai menjadi sumber stress lain bagi pekerja ini. Namun, menurut Okoza dkk. (2009) terdapat faktor lain yang mendominasi stres kerja di lingkungan lembaga pemasyarakatan di Nigeria, yakni kerusuhan di dalam penjara, penyanderaan staf penjaga pemasyarakatan, cedera, penyerangan fisik, kepemilikan senjata, dan sebagainya. Dapat kita bandingkan bahwa keadaan lingkungan kerja di lembaga pemasyarakatan Nigeria jauh dari kata aman. Lingkungan yang memiliki resiko tinggi untuk para penjaga pemasyarakatannya,

menimbulkan tingkat stress yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa 96% penjaga pemasyarakatan memiliki tingkat stress yang tinggi dalam menghadapi lingkungan pekerjaannya.

Kemudian, terdapat fakta juga yang memaparkan bahwa petugas pemasyarakatan menanggung beban kerja melebihi standar yang ada, yakni pembebanan atas tanggung jawab atas narapidana melebihi jumlah standarnya. Banyaknya sumber-sumber stress ini menjadi sumber penurunan motivasi bagi petugas pemasyarakatan yang berakhir pada penurunan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sumber-sumber stres di lembaga pemasyarakatan dan kaitannya dengan motivasi dan kinerja pada petugas pemasyarakatan. Ada beberapa alasan memilih objek di lembaga pemasyarakatan. **Pertama**, terdapat sedikit penelitian yang mencoba menggali stress kerja yang ada di lembaga pemasyarakatan sementara seperti yang dijelaskan sebelumnya, lembaga pemasyarakatan memiliki sumber stres yang kompleks.

Dari uraian diatas dapat kita lihat antara stres kerja, motivasi dan kinerja merupakan variable-variabel yang memengaruhi satu sama lain. Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stress kerja, motivasi, dan kinerja para petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan “PENGARUH STRES KERJA dan MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS di LEMBAGA PEMASYARAKATAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja di lembaga pemasyarakatan dengan kinerja petugas pemasyarakatan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi sekaligus mengolah data yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi dan kinerja pada umumnya dan untuk mengetahui sumber stres kerja yang dialami oleh petugas pemasyarakatan pada khususnya, sehingga dapat memberikan solusi yang komperensif dalam menjawab permasalahan yang berhubungan dengan stress kerja, motivasi dan kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dengan kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai stress kerja, motivasi dan kinerja petugas pemasyarakatan.

2. Manfaat bagi praktisi bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bagi Lembaga Pemasyarakatan khususnya bagian pengamanan dan pembinaan yang berhubungan dengan masalah stres kerja, motivasi dan kinerja.