

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pertumbuhan perdagangan global yang pesat, dan berakhirnya perang dingin. Umat manusia dewasa ini mempunyai kemampuan untuk mengakhiri kelaparan di dunia. Akan tetapi di samping semua berkah itu, ada masalah-masalah pelik yang terus bertahan: kemiskinan, pertentangan antar-agama, kemuduran kualitas lingkungan, kediktatoran politik, korupsi, bahaya terorisme dan senjata penghancur massal. ( Kotler 2002 : 2 ).

Para pemimpin yang harus merencanakan masa depan perusahaannya ditantang untuk menemukan suatu jalur yang masuk akal. Perubahan terjadi pada tingkat yang semakin cepat dibandingkan sebelumnya, hari ini tidak sama dengan hari kemarin, dan besok akan berbeda dengan hari ini. Melanjutkan strategi yang sekarang akan beresiko, demikian juga halnya bila beralih ke strategi baru.( Kotler 2002 : 2 ).

Beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan: pertama, kekuatan global akan terus mempengaruhi kehidupan bisnis dan pribadi setiap orang. Kedua, teknologi akan terus maju dan mengagumkan bagi kita. Ketiga, ada dorongan yang terus-menerus ke arah deregulasi sector ekonomi.( Kotler 2002 :2 ).

Globalisasi yang terjadi belakangan ini telah memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Menurut pakar perubahan John P. Kotter (1995) dalam bukunya *Leading Change*, globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman,

berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Dalam suasana bisnis seperti ini, Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan

harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stone (1998), bahwa para Manajer SDM saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down sizing*, restrukturisasi, dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis. (Arbono Lasmahadi 2002; Jurnal )

Dalam kehidupan manusia komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Manusia pada jaman dahulu sangat sulit melakukan komunikasi karna keterbatasan teknologi dan pengetahuan sehingga terdapat media-media yang digunakan manusia sebagai alat komunikasi diantaranya daun dan lukisan pada bebatuan yang menceritakan secara tradisional baik itu tentang silsilah keluarga ataupun lukisan abstrak yang memiliki makna di dalamnya, seiring perkembangan pada evolusi manusia dan pengetahuan serta teknologi maka terciptalah media-media komunikasi lain yang secara praktis dapat digunakan manusia mulai dari kertas (surat) yang dikirimkan lewat merpati pos, kemudian berkembang dengan ditemukannya telegram sederhana yang dapat memberikan keterangan hanya berupa kode morse, kemudian berkembang pada alat telekomunikasi yang lain yaitu melalui telepon, radio, televisi, fax dan sampai pada sebuah komunikasi global melalui jaringan yang disebut world wide web yaitu sebuah jaringan komunikasi global yang bergerak dibidang teknologi jaringan internasional yang memiliki fasilitas-fasilitas dan berbagai aplikasi yang sangat memberikan kemudahan bagi manusia dalam melakukan komunikasi ataupun mendapatkan berbagai informasi.

Era industri (manufaktur), yang telah mendominasi kehidupan dan dunia bisnis selama kurun waktu 150 tahun, Jasa komunikasi menjadi bagian yang paling utama untuk mendukung berbagai kegiatan manusia. Untuk menghadapi masalah global tersebut maka terciptalah badan-badan atau wadah-wadah yang dibentuk atas dasar kepentingan bersama dan dapat menyatukan setiap persamaan kepentingan-kepentingan dari seluruh negara yang memiliki latar belakang yang sangat berbeda baik dari segi sektor politik, hukum, agama, sosial, budaya, ekonomi dan perdagangan pada khususnya. Dalam badan atau wadah tersebut setiap perbedaan dari berbagai negara dikumpulkan yang kemudian diatasi dan ditanggulangi secara global atau

menyeluruh. Contoh Organisasi internasional adalah WHO (World Health Organization). Kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization) adalah suatu keadaan sejahtera jasmaniah, rohaniyah maupun sosial dan bukan semata-mata ketiadaan penyakit dan kelemahan.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang juga ikut serta berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang ada dalam badan-badan internasional, khususnya dalam bidang perekonomian dan perdagangan secara global. Hal ini dilakukan dengan tujuan menyatukan segala perbedaan-perbedaan dan juga dalam rangka menjalin hubungan kerjasama dengan negara-negara di dunia saat ini, khususnya dalam bidang perekonomian dan perdagangan internasional, dan dampaknya dapat dirasakan baik secara keseluruhan (secara makro) maupun tidak secara keseluruhan (secara mikro). Dan faktor kunci sukses suatu negara dalam bersaing di dunia internasional lebih banyak terkait dengan faktor-faktor tidak berwujud (*non fisik*), seperti : nasionalisme, disiplin, etos kerja, pengalaman, kompetisi, talenta, ilmu pengetahuan, kreativitas, inovasi, Hubungan komunikasi, serta kemampuan dalam melaksanakan proses manajemen yang efisien, efektif, adaptif, dan produktif.

Sebagai akibat dari internasionalisasi ini, perusahaan-perusahaan semakin dikelola secara global, namun globalisasi menghadapkan para manajer pada tantangan-tantangan raksasa.

Rencana pasar, produk, dan produksi harus dikoordinasikan pada basis seluruh dunia, dan struktur organisasi yang mampu mengimbangi pengendalian kantor pusat yang tersentralisasi dengan otonomi lokal yang memadai harus diciptakan juga.

Media komunikasi sangatlah banyak seperti bahasa isyarat yang dapat digunakan untuk memfasilitasi orang-orang yang kurang memiliki kesempurnaan pada salah satu fungsi anggota tubuhnya, maupun cara-cara yang lain yang kiranya dapat dikategorikan sebagai cara-cara manusia berkomunikasi.

Banyak media yang memfasilitasi manusia dalam kegiatan komunikasi namun satu cara berkomunikasi yang paling mendasar adalah bertatap muka dan berbicara merupakan alat komunikasi dasar manusia untuk bersosialisasi. Sosialisasi secara global pada era modern ini sangat mudah dilakukan kapan dan dimana saja tanpa menimbulkan berbagai kendala dalam berkomunikasi. Manusia pada suatu negara memiliki kebudayaan dan tradisi yang berbeda-beda. Masalah sosial diantaranya merupakan masalah yang

berkaitan dengan komunikasi dimana komunikasi dalam suatu masyarakat merupakan hal yang terpenting yang menjadikan masyarakat dapat berinteraksi satu dengan yang lain dalam penggunaan satu bahasa yaitu bahasa nasional.

Indonesia memiliki banyak sekali keaneka ragaman budaya dan tradisi dan juga berbagai bahasa daerah. Setiap provinsi memiliki perbedaan baik secara fisik maupun tata krama dan bahasa. Bahasa Indonesia merupakan bahasa nasional bagi bangsa Indonesia. Bahasa Indonesia sebagai bahasa nasional yang menjadi alat yang dapat memperbaiki kegiatan komunikasi antar budaya dan daerah.

Dalam komunikasi manusia terkadang memiliki kesulitan dalam berkomunikasi antara satu dengan yang lain. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya :

- Perbedaan bahasa.
- Waktu.
- Lingkungan (lokasi), masyarakat sosial.
- Karakteristik yang terbentuk, kepribadian individu.
- Budaya yang melekat atau tradisi dan peraturan adat.
- Afeksi, dan psikis dalam diri manusia.
- Kecenderungan untuk menolak terhadap perubahan.
- dan hal-hal lainnya.

Beberapa hal-hal di atas memuat masalah yang dapat membuat manusia cenderung sulit untuk bersosialisasi, berbagi masalah, bahkan sangat sulit untuk berkonsultasi. Seseorang dalam suatu organisasi tidaklah mudah untuk berkomunikasi dikarenakan hal-hal tersebut di atas dan masalah tersebut akan sangat mengganggu baik untuk pribadinya sendiri maupun untuk lingkungan sosialnya.

Pada jaman Industrialisasi ini Pemikiran manusia sudah semakin maju dan sangat dipengaruhi oleh kebudayaan modern seperti kebebasan berpendapat, mengajukan tuntutan (berdemo) dan menyuarakan suara rakyat, disamping itu manusia di jaman ini memiliki lebih banyak kebebasan sebagai seorang manusia yang terkandung dalam Hak Azasi Manusia (HAM).

Bagi Indonesia masa-masa sekarang ini merupakan masa yang sulit, mengingat situasi resesi ekonomi yang

relatif panjang. Melihat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, perusahaan sesungguhnya membutuhkan tenaga kerja, namun kondisi ekonomi saat ini mau tidak mau menuntut efisiensi tinggi, sehingga banyak perusahaan yang harus mengurangi jumlah tenaganya untuk menghemat dana. Sementara di sisi lain, penghematan yang dilakukan juga merupakan suatu perubahan, sehingga karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan beban tugas yang baru, sehingga tidak mustahil timbul stress kerja, adanya perasaan kurang aman, cemas bahkan sampai terganggunya kesehatan fisik maupun mental, baik karena menghadapi tuntutan perusahaan, maupun menghadapi kecemasan kalau-kalau di PHK dalam situasi ekonomi seperti ini. Dari pihak perusahaan sendiri, berbagai upaya preventif sudah dicoba untuk dilakukan. ( Dra. Verina H. Secapramana, MM.2000; Jurnal )

Dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan harmonis antar sesama manusia. Keterbukaan untuk berbagai masalah dan bersedia untuk mengungkapkan masalah adalah salah satu jalan yang terbaik bagi manusia untuk melepaskan beban pikiran maupun perasaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam manajemen adalah komunikasi yang baik yang dapat menunjang kelancaran perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya.

Budaya Indonesia yang lebih ke arah guyub dan tertutup, dalam arti hanya pada orang tertentu saja seseorang mau membuka rahasianya, menjadi salah satu pertimbangan. Karyawan merasa enggan untuk membicarakan masalah yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan timbul rasa malu atau takut untuk dipecah karena mempunyai masalah dalam pekerjaan. Akibatnya pemanfaatan divisi konseling pada perusahaan tertentu belum dilakukan secara optimal. Secara umum keterbukaan memang dibutuhkan, karena belum tentu atasan menyadari bahwa ada karyawannya yang membutuhkan konsultasi. Menunggu rujukan dari orang lain berarti karyawan tidak mendapatkan penanganan secepatnya, dan hanya diri sendirilah yang tahu bahwa sedang terjadi sesuatu pada dirinya, bukan orang lain. Kegiatan konseling sendiri dalam masyarakat Indonesia masih kurang populer, terutama kegiatan psikoterapi. Masih terdapat anggapan bahwa mereka yang datang ke konselor adalah orang yang sakit jiwa. Hal ini terjadi di samping karena kurangnya informasi yang diberikan serta masih kurangnya jumlah profesional di bidang ini, juga dipengaruhi oleh budaya masyarakat Indonesia, khususnya budaya Jawa yang

tertutup dan timbulnya rasa malu bila hal-hal yang bersifat pribadi diketahui oleh orang lain di luar keluarga. Nama baik seringkali menjadi salah satu alasan untuk menyembunyikan masalah, terutama yang bersifat pribadi atau menyangkut keluarga.

Namun adanya kecemasan, rasa kurang aman dan rasa malu seringkali menjadi kendala. Maka informasi dari orang lain (referral by others) atau rujukan menjadi salah satu cara yang mungkin efektif, dengan catatan diperlukan pernyataan etika berupa kerahasiaan dari konselor, karena apabila tidak ada, maka karyawan tidak akan merasa aman untuk menceritakan masalahnya, apalagi menyangkut masalah pekerjaan, yang menyangkut hajat hidup keluarganya. Karyawan dapat merasa bahwa konselor adalah mata-mata perusahaan, sehingga dapat timbul rasa malas atau takut untuk datang ke konselor.( Dra. Verina H. Secapramana, MM.2000; Jurnal ).

Tantangan yang dihadapi perusahaan sangatlah berkaitan dengan banyak bidang lain, untuk menghadapi tantangan tersebut perusahaan dapat membagi-bagi secara garis besar beberapa tantangan yang bertujuan untuk menjadikan sebuah perusahaan menjadi sebuah perusahaan yang lebih baik dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada pada masa kini sebagai zaman globalisasi.

Berikut gambaran sederhana atas beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan untuk dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik :

Gambar 1.1  
Berbagai tantangan perusahaan



Di samping itu dalam suatu perusahaan terdapat manusia sebagai sumber daya yang bersifat kompleks dan dalam perusahaan manusia diharapkan sehat lahir dan batin sehingga semua faktor-faktor yang terdapat dalam manusia dapat menjadi suatu mengembangkan diri dan kompetensi. Selama ini Fungsi SDM lebih banyak dilihat sebagai pengelola administrasi personalia atau pengawas dari peraturan perusahaan di bidang ketenaga-kerjaan. Pengalaman penulis yang berkecimpung sebagai praktisi SDM, menunjukkan bahwa Fungsi SDM selama ini lebih banyak berperan dalam hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan, seperti pembuatan Peraturan Perusahaan/Kesepakatan Kerja Bersama, menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja, menyelesaikan perselisihan antara perusahaan

dengan serikat pekerja atau karyawan. Yang lebih menyedihkan lagi bila peran Fungsi SDM hanya dianggap penting saat perusahaan ingin melakukan pengurangan jumlah karyawan. Selain itu, Fungsi SDM juga seringkali dipersepsikan perannya tidak lebih sebagai pelaksana Administrasi Personalia, yaitu yang mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan dan sebagainya

(Arbono Lasmahadi 2002; Jurnal ).

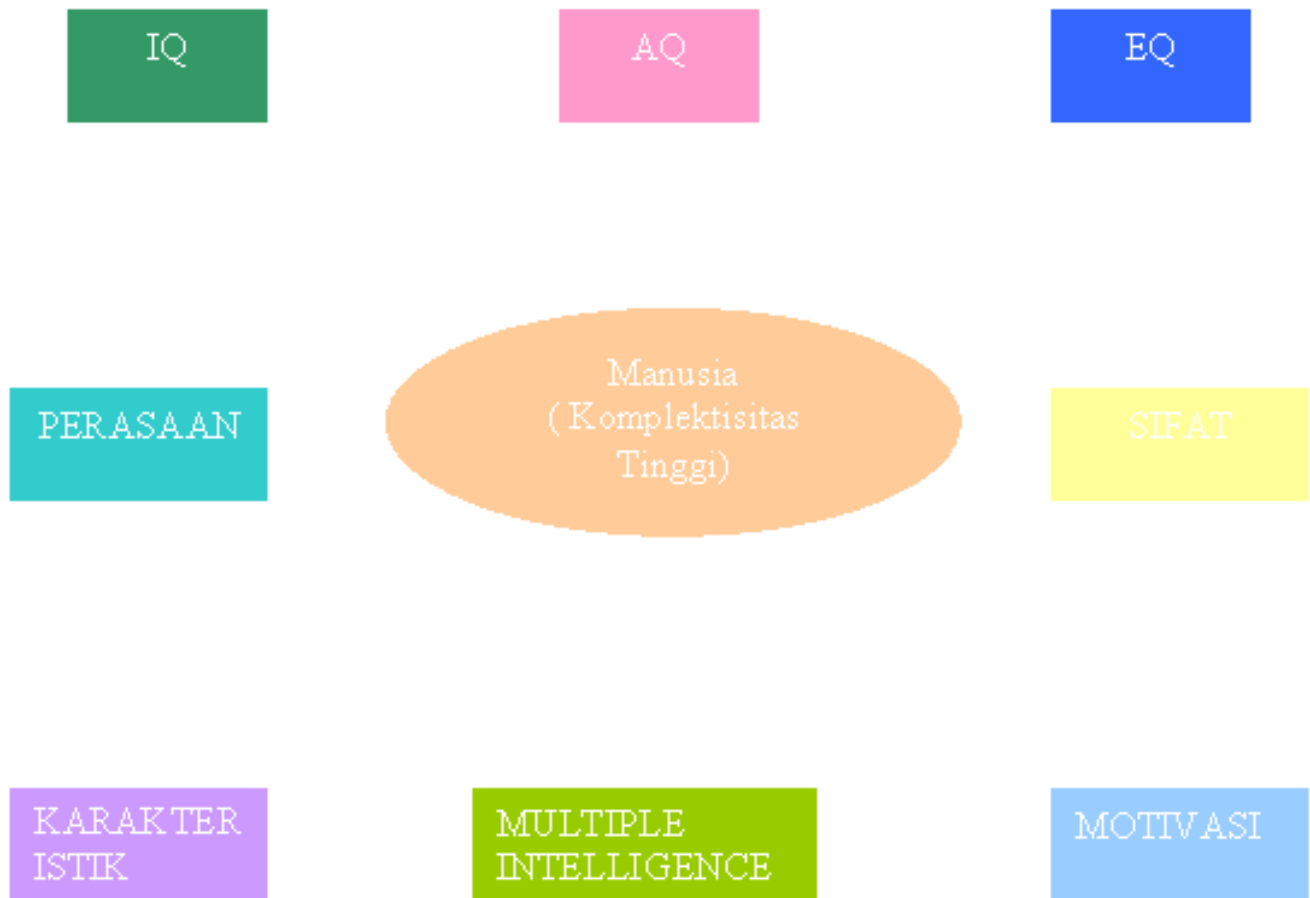
Manusia sebagai makhluk yang memiliki kompleksitas yang paling tinggi sebab manusia secara lahiriah diciptakan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Kebosanan kerja bukan saja memberikan dampak yang negatif bagi kinerja individu dalam perusahaan/organisasi tetapi juga dapat menyebabkan berbagai dampak psikologis yang dapat mengganggu kesejahteraan jiwa individu tersebut. Dampak psikologis tersebut misalnya timbulnya rasa hampa dalam diri individu tersebut, meragukan kemampuan diri sendiri atau sebaliknya justru bersikap arogan karena merasa semua tugas dapat dikerjakan tanpa kesulitan, hilangnya motivasi kerja dan sebagainya. Dengan melihat dampak-dampak tersebut maka kebosanan kerja perlu segera ditangani agar tidak sampai menyebabkan stress atau depresi

Workplace Counselling adalah satu alternatif dalam menunjang kegiatan perusahaan dan salah satu jalan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang sehat jasmani dan rohani.

Berikut gambaran kompleksitas manusia secara sederhana :

### Gambar 1.2 Komplektisitas Manusia





Salah satu alternatif tindakan preventif yang dapat dilakukan adalah WPC. Bila perusahaan sudah memperlihatkan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kesehatan fisik dengan mempunyai ataupun bekerja sama dengan klinik, fasilitas olah raga dan kebugaran, dan sejenisnya, maka WPC dapat menjadi alternatif untuk menangani ataupun mencegah terjadinya masalah-masalah mental psikologis, seperti stress, kecemasan karena penilaian kinerja, atau masalah mental-psikologis lainnya. Banyak hal yang sesungguhnya dapat dilakukan dengan adanya WPC, karena beberapa keuntungan/benefit, baik dalam mengatasi berbagai masalah, sebagai suatu dukungan bagi karyawan di lingkungan kerja, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sebagai jembatan antara karyawan dan pihak manajemen, ataupun untuk membantu seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan. ( Dra. Verina H. Secapramana, MM.2000; Jurnal ).

Dari 20 perusahaan yang diteliti, tampak bahwa ada yang telah menyediakan fasilitas ini, baik dengan mengadakan sendiri, maupun dengan bekerja sama dengan pihak lain, maupun yang belum menyediakan atau bahkan belum mengenal konseling, khususnya workplace counselling. ( Dra. Verina H. Secapramana,

MM.2000; Jurnal)

Konseling merupakan suatu kegiatan yang banyak dilakukan dalam human relation, dan dalam hal ini yang bertindak sebagai konselor biasanya adalah orang yang memiliki jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi maupun seseorang yang memiliki pengetahuan ataupun pengalaman yang dapat dibagikan, antara lain yaitu pemimpin, kepala seksi, supervisor dan lain-lain.

Sedangkan yang berada dalam posisi konseling adalah karyawan yang sedang mengalami permasalahan, baik permasalahan yang terdapat pada pribadi karyawan (*internal*) atau permasalahan yang ditimbulkan dari luar (*external*).

Tabel 1.1

Faktor Internal dan External

| <b>INTERNAL</b>                  | <b>EXTERNAL</b>        |
|----------------------------------|------------------------|
| Spiritual                        | Waktu kerja            |
| Psikis                           | Insecurity             |
| Ketidak puasan kerja             | Konflik peran          |
| Keterbatasan fisik               | Keaneka ragaman Budaya |
| Kesehatan                        | Persaingan permintaan  |
| Kemandegan kreativitas           | Lingkungan sosial      |
| Keluarga                         | Jarak                  |
| Ekonomi                          | Egronomi               |
| Segi-segi fisik ( Disabilities ) | Kompetisi global       |
| Emosional                        | Cuaca dan Iklim        |
| Moral                            | Adat                   |
| Intelektual                      | Situasi Politik        |

|                |                 |
|----------------|-----------------|
| Dan sebagainya | Dan sebagainya. |
|----------------|-----------------|

Hal-hal diatas yang memuat faktor-faktor dari dalam maupun dari luar yang memberikan suatu tekanan yang membuat karyawan tersebut menjadi stress/depresi bahkan dapat sampai menjadi frustrasi.

Dikarenakan hal tersebut maka konseling digunakan dengan tujuan memberikan bantuan kepada individu yang sedang dilanda permasalahan untuk dapat mengerti posisi permasalahannya, memahami tingkat kesulitannya dan bersedia membuka pikirannya (*open mind*) terlebih dahulu atau dengan kata lain terlebih dahulu mengerti akan diri dan duduk perkaranya kemudian berusaha bersama-sama mencoba untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya, seperti masalah penyesuaian diri, emosional dan hubungan dengan sesama atau keluarga ataupun hal-hal lain.

Berbagai kebutuhan timbul akibat adanya berbagai macam hubungan dalam organisasi, selain bersifat fisik, biologis serta sosial ekonomis, yang lebih penting terdapatnya kebutuhan yang bersifat sosial psikis yang diantaranya berupa penghargaan, keamanan, perlindungan, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Kebutuhan itu memang tidak timbul secara bersama-sama dan sifatnya tidak kompleks ataupun simple melainkan biasanya meluas dan terkadang berbeda-beda dan biasanya kebutuhan itu dapat mendorong manusia untuk bergerak lebih dinamis untuk mencapai tujuan dan harapan hidupnya. Namun di sisi lain kebutuhan tersebut juga dapat menjadi penghalang bagi manusia

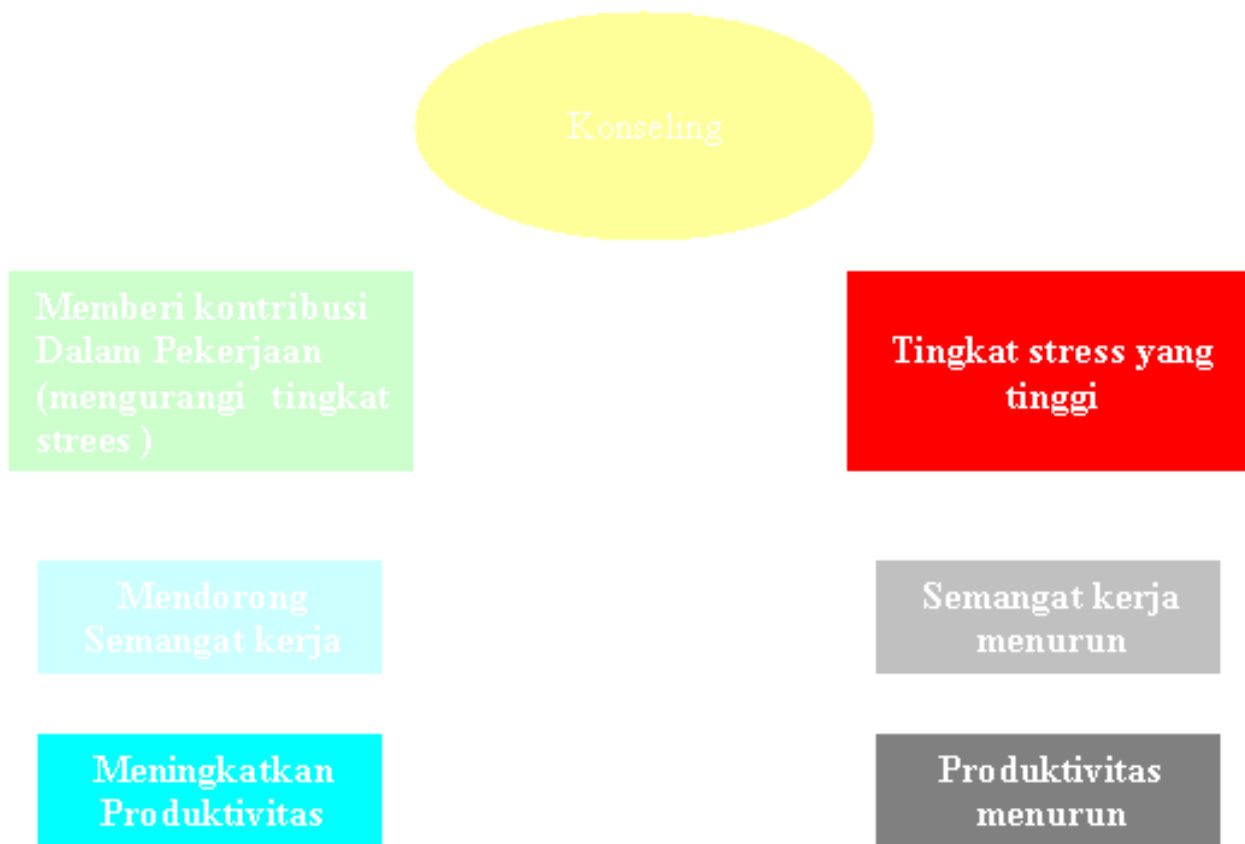
untuk maju dan meraih sukses, terutama bila kebutuhan tersebut tidak dapat tercapai atau sulit untuk diwujudkan.

Maka dari itu konseling memang sangat dibutuhkan sebagai salah satu lembaga pada setiap perusahaan dalam menangani setiap permasalahan karyawannya. Hal tersebut juga dilakukan untuk membudayakan kegiatan konseling demi kemajuan dan perkembangan perusahaan khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Dari uraian diatas penulis mencoba untuk deskripsikan hubungan yang terjadi antara konseling dan hasil yang diperoleh dari kegiatan konseling tersebut, sebagai berikut:

Gambar 1.3

## Hubungan konseling dan hasil kegiatan konseling



Dilihat dari uraian di atas terdapat hubungan yang sangat erat antara konseling dengan Tingkat Stress Hal ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Konseling Terhadap Tingkat Strees Pada Karyawan PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung”.

PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran kain khususnya kain yang melayani Pasar Eropa Barat, Afrika, Australia dan Filipina. Salah satu bagian yang berperan dalam memperoleh keberhasilan pada PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO adalah Orientasi terhadap pengelolaan karyawan termasuk orientasi konseling.

Di mana dalam hal ini karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab agar memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas.

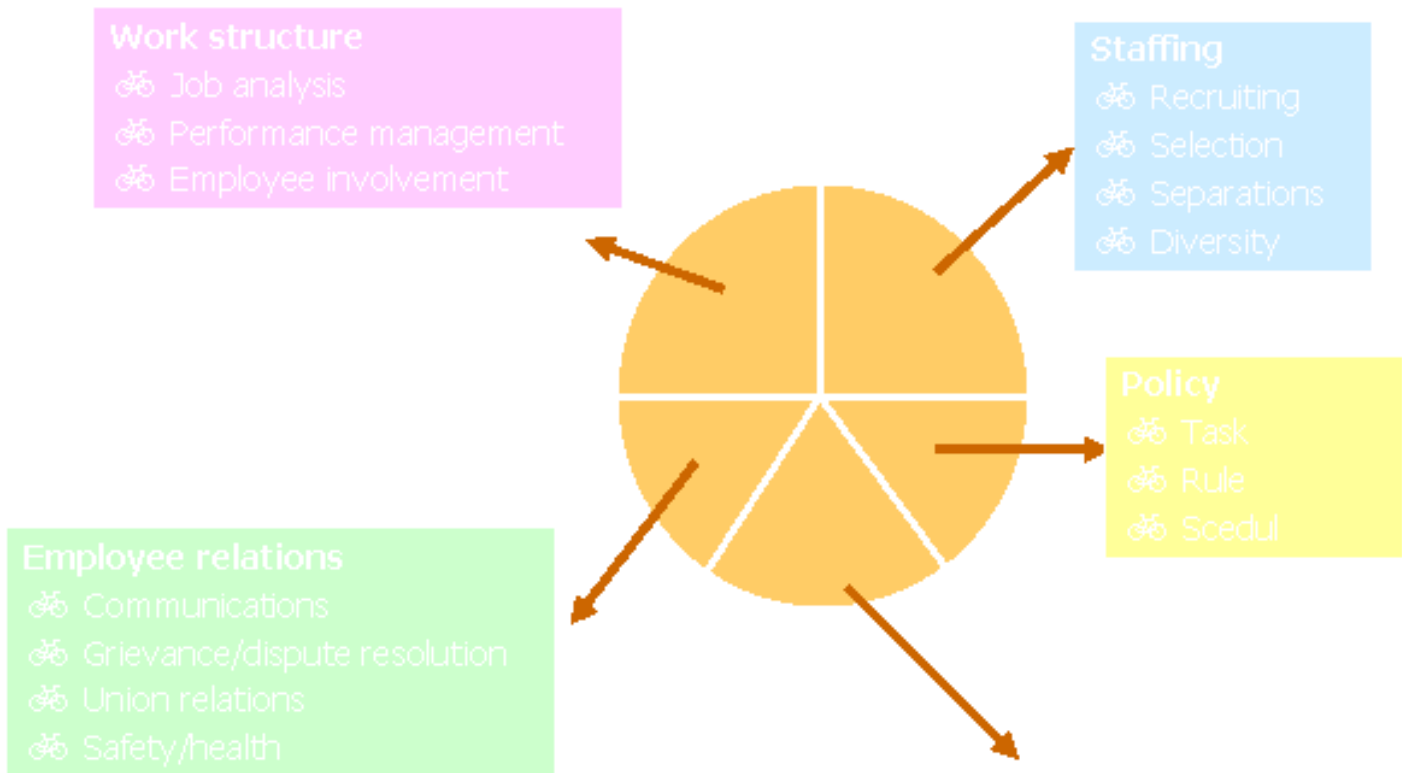
Namun dalam hal lain, karyawan adalah manusia yang serba memiliki keterbatasan sehingga tidak dapat lepas dari permasalahan. Maka dari itu perlu ditunjang oleh adalah suatu kegiatan konseling untuk membantu karyawan dalam menangani setiap permasalahan dihadapi agar setiap karyawan dapat memperoleh suatu solusi dan pencerahan psikologinya. Dengan kata lain konseling harus dapat menjadi “alat atau media ” yang dapat membantu karyawan dalam memecahkan masalahnya dan dapat menimbulkan perubahan yang membawa dampak bagi karyawan tersebut maupun bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga implikasi budaya konseling dapat menjadi salah satu bidang yang eksis untuk mendukung kehidupan manusia. Empat dimensi pokok hidup manusia berupa: berada (*to be*), mengetahui (*to know*), berbuat (*to do*), dan memiliki (*to have*). Sutoyo Imam Utoyo (1998) Universitas Negeri Malang.; Jurnal. )

#### Gambar 1.4

Bidang internal perusahaan yang terkait pada konseling.

##### Compensation

- Base pay on markets
- Pay for performance
- Benefits/non financial



Atas uraian penjelasan diatas,maka penulis memilih penelitian dengan judul : “Pengaruh Konseling Terhadap Tingkat Strees Pada Karyawan PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung”.

## 1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Atas penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas mengenai manfaat konseling terhadap Tingkat Strees Pada Karyawan PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Program pelaksanaan konseling yang dilakukan pada PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung ?
2. Bagaimana tingkat Stress karyawan pada PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung ?

3. Bagaimana pengaruh konseling terhadap tingkat Stress karyawan pada PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung ?

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan diatas.Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan konseling di PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat stress karyawan PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konseling terhadap tingkat stress karyawan di PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penulisan ini maka dapat berguna dan bermanfaat :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan maupun pertimbangan yang diharapkan dapat menambah informasi mengenai konseling sehingga dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada dan mengembangkan kemajuan yang telah didapat.
2. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai cara penerapan konseling, guna menurunkan tingkat stress pada karyawan yang juga berdampak positif bagi tingkat produktivitas.
3. Bagi Pembaca, untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh konseling pada tingkat stress.
4. Bagi masyarakat, banyak dengan adanya hasil penelitian yang memberikan kejelasan dampak konseling pada tempat kerja sehingga diharapkan dapat membudayakan kegiatan konseling.

Dalam Penelitian ini saya membatasi pengaruh konseling terhadap tingkat stress pada Staff Manajer Personalia.

## **1.5 KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **1.5.1 Konseling**

Konseling merupakan suatu teknik yang dilakukan oleh ahli psikolog, pendidik, konselor profesional, dan lain-lain, dimana kegunaannya adalah untuk membantu manusia (dalam hal ini adalah karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, baik skala besar maupun skala kecil dan baik komersial maupun non-komersial) dalam mengatasi dan memecahkan masalahnya, dan biasanya permasalahan yang diderita dikarenakan mengalami suatu tekanan yang bisa mengakibatkan depresi ataupun frustrasi. Namun konseling hanya bersifat membantu dalam menangani permasalahan, karena bagaimanapun keputusan terakhir hanya ada di tangan individu tersebut.

Dalam hal ini dibutuhkan kedewasaan dan keterbukaan dari individu tersebut untuk mampu mengambil keputusan terakhir dari permasalahannya dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambilnya.

VISI: Mengubah pelayanan konseling yang belum terarah Dari

PT. HIMALAYATEXINDO BANDUNG

MISI: Menghasilkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi.

### **GAMBAR 1.5**

#### **TIGA DIMENSI KONSELING**



Menghasilkan  
Kualitas Sumber daya  
Manusia Tinggi

Menciptakan  
hubungan yang  
harmonis antara  
atasan dan  
bawahan

Meningkatkan  
kualitas  
pelayanan  
Konseling

Menciptakan  
suasana yang  
nyaman bagi  
karyawan

Meningkatkan  
kinerja Manager &  
Staffnya dalam  
pengelolaan SDM

Memperbaiki  
system manajemen  
yang buruk

Meningkatkan  
kualitas dari  
fasilitas yang  
dimiliki

Menekan tingkat  
Stress

**KINERJA****Sistem Manajemen Konseling****Fasilitas**

### 1.5.2 Sifat-sifat dari konseling

Sifat-sifat dari konseling itu sendiri adalah :

- Dalam melakukan konseling, situasi lingkungan sekitar harus tenang dan jauh dari keributan untuk mendukung proses terjadinya kegiatan konseling berjalan dengan baik.
- Kegiatan konseling harus berlandaskan atas dasar adanya hubungan rasa saling percaya dan rasa saling menghargai.
- Dalam hal ini konseling merupakan suatu tindakan perbaikan
- Dan terkadang dalam proses konseling memerlukan adanya tes psikologi, namun hal tersebut dilakukan hanya bila diperlukan saja.

Namun di sisi lain bimbingan harus tetap diberikan tanpa harus menunggu adanya masalah muncul, karena dalam hal lain tidak semua masalah dapat diutarakan oleh setiap individu. Dan terkadang kebanyakan dari individu menolak untuk menceritakan permasalahannya dengan alasan permasalahannya tidak ingin diketahui oleh orang lain.

Maka dari itu kebanyakan konseling biasanya tertutup dan bersifat rahasia atau bersifat pribadi.

### 1.5.3 Karakteristik Konseling

Karakteristik Konseling :

- Melibatkan paling sedikit dua pihak yaitu konselor dan karyawan yang bermasalah.
- Adanya jaminan bahwa pembicaraan dapat dipercaya dan sifatnya pribadi.
- Memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang bermasalah untuk mencari jalan keluar yang terbaik dari permasalahan yang sedang dihadapinya.

### 1.5.4 Tipe-tipe Konseling

Tipe-tipe dari konseling :

#### 1. *Directive Conseling*

Dimana dalam hal ini konselor lebih aktif dalam membimbing dan memberikan pemecahan masalah.

#### 2. *Non Directive Conseling*

Pemecahan masalah harus ditimbulkan oleh konselor, namun karyawan yang memiliki masalah tersebut harus lebih aktif untuk mencari cara atau inisiatif dalam menangani masalahnya dan bagaimana seharusnya dilakukan untuk menangani permasalahan tersebut sehingga karyawan tersebut dapat memilih sendiri keputusan terakhir secara tepat yang berkaitan dengan masalahannya. Hal itu dilakukan untuk dapat lebih mendewasakan cara pikir dan cara pandang dari karyawan tersebut.

Sehingga dalam hal ini konselor hanya berperan sebagai pembimbing.

#### 3. *Participative Conseling*

Dalam hal ini adanya kerjasama, dimana masalah didiskusikan bersama-sama dan dipecahkan

bersama pula. Dan harus adanya penyesuaian pandangan dari kedua belah pihak.

### 1.5.5 Area Konseling

Area Konseling meliputi :

§ *Adjustment Counseling*

Konseling yang dilakukan untuk para karyawan yang mempunyai masalah emosional, dimana tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan mental pekerja.

§ *Guidance Counseling*

Konseling yang diberikan dalam masalah pemilihan atau pengalihan kerja.

§ *Executive Counseling*

Konseling yang diberikan untuk para pemimpin mengenai masalah-masalah yang terjadi di lapangan yang tidak diketahui oleh para pemimpin tersebut.

§ *Retirement Counseling*

Konseling yang diberikan kepada karyawan yang sedang mempersiapkan diri untuk pensiun.

Dalam kenyataannya pekerja selalu dihadapkan pada berbagai masalah dan tekanan kerja, khususnya di tempat kerja. Contohnya perbedaan pendapat dengan atasan, beban pekerjaan bahkan terjadinya frustrasi terhadap tanggung jawab, kejengkelan atau rasa tidak terima terhadap perlakuan rekan kerjanya dan masih banyak masalah lain yang sering terjadi di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang buruk dan mengganggu emosi, aktivitas pekerja itu sendiri. Maka dari itu tingkat stress yang rendah pada individu amat sangat penting. Pekerja yang secara umum yang memiliki tingkat stress rendah akan lebih termotivasi untuk memperbaiki kondisi maupun kinerjanya dan memberikan respon yang lebih baik pada diri sendiri serta tanggung jawabnya.

### **HIPOTESIS**

Dalam hal ini konseling dapat menjadi alat dalam memperbaiki prestasi kerja, motivasi,

meningkatkan kepuasan dalam bekerja, karyawan dapat lebih kooperatif dan lebih mudah bersosial, membuat organisasi lebih manusiawi, dan kekhawatiran terhadap masalah pribadi maupun masalah lain menjadi berkurang dan dampak yang paling dirasakan yaitu pada tingkat

stress yang lebih berkurang karena adanya media penerima masalah ataupun keluhan-keluhan yang mengalami stagnasi pada karyawan. Konseling berpengaruh positif terhadap tingkat stress.

## **1.6 METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengumpulkan data, menganalisis serta menyajikan data dari obyek yang diteliti pada perusahaan pada saat diadakan penelitian.

### **1.6.1. Teknik Pengumpulan data**

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

- Penelitian melalui kepustakaan (Library Research) yaitu penulis melakukan penelitian di bidang pustaka, melalui buku literature dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian.
- Penelitian di lapangan (Field Research) yaitu penulis melakukan penelitian terhadap obyek dengan meninjau lokasi serta mengumpulkan data. Dimana teknik yang digunakan antara lain :
  1. Wawancara. Penulis melakukan tanya jawab dengan karyawan dan pimpinan perusahaan.
  2. Penulis melakukan observasi secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik pengolahan datanya melalui teknik korelasi pearson, untuk melihat kuat lemahnya hubungan yang terjadi diantara dua variable tersebut, yaitu antara konseling dan tingkat stress.
  3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan yang bersangkutan.

### **1.6.2 Teknik pengolahan data**

Untuk mengetahui pengolahan data maka penulis menggunakan tabel agar dapat mempermudah dalam melihat kumpulan data atau dalam melihat masing – masing variabel.

Dalam analisa ini penulis menggunakan analisa korelasi rank Spearman, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang ada, variabel bebas dan variabel terikat. Kedua variabel tersebut adalah :

1. Hasil konseling ditetapkan sebagai variabel bebas dengan notasi X.
2. Tingkat stress ditetapkan sebagai variabel terikat dengan notasi Y.

Masing – masing data X dan Y ini diberi ranking sesuai dengan skor yang didapat, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan masing – masing variabel penelitian.

Tabel 1.2

SKALA PENELITIAN JAWABAN ANGKET

| Alternatif Jawaban  | Nilai Positif |
|---------------------|---------------|
| Sangat Setuju       | 5             |
| Setuju              | 4             |
| Ragu – Ragu         | 3             |
| Tidak Setuju        | 2             |
| Sangat Tidak Setuju | 1             |
| Tidak Ada Pendapat  | 0             |

Sumber : Sugiono (2003 )

Setelah memberikan pembobotan bagi masing – masing pertanyaan maka dihitunglah kekuatan korelasi kedua variabel dengan koefisien korelasi sebagai berikut :

Bila tidak ada angka yang sama :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2_i}{N(N^2 - 1)}$$

Atau

Bila ada angka yang sama

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - d^2_i}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dengan

$$\sum x^2 = n^3 - n - \sum T_x$$

12

$$\sum y^2 = n^3 - n - \sum T_y$$

12

$$T = t^3 - t$$

12

Selanjutnya diketahui :

di : Selisih ranking

di : Kuadrat dari di

T : Faktor korelasi atas skor tentang berangka sama

N : Jumlah sampel

t : Banyaknya observasi tentang berangka sama

Besarnya koefisien korelasi peringkat Spearman adalah  $-1 < r_s < 1$

Kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan variabel y yang dapat diukur dengan suatu angka – angka korelasi yang dikategorikan oleh Jalaludin Rakhmat (1995) ditafsirkan sebagai berikut :

TABEL 1.3

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya antara variabel x dan variabel y

| Koefisien Korelasi | Tafsirannya                                   |
|--------------------|---|
| 0,00 – 0,20        | Hubungan rendah sekali, Lemah sekali          |
| 0,20 – 0,40        | Hubungan rendah tetapi pasti                  |
| 0,40 – 0,70        | Hubungan yang cukup berarti                   |
| 0,70 – 0,90        | Hubungan cukup tinggi, kuat                   |
| 0,90 – 1,00        | Hubungan yang sangat tinggi, dapat diandalkan |

Sumber : Jalaludin  
Rakhmat (1995)

Untuk mengetahui besarnya persentase variabel x mempengaruhi variabel y digunakan rumus :

$$Kd = r^{2s} \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

rs : Nilai korelasi Spearman

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi Spearman maka langkah – langkah yang harus ditempuh adalah :

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H^1$ 
  - $H_0 : rs \leq 0$  berarti tidak terdapat yang positif antara program konseling dengan tingkat stress.
  - $H^1 : rs > 0$  berarti terdapat peranan yang positif antara program konseling dengan tingkat stress.
2. Menentukan taraf signifikan dengan symbol  $\alpha$  yaitu sebesar 5%
3. Kriteria pengambilan keputusan
  - $H_0 : rs \leq 0$ , artinya tidak ada peranan yang positif antara konseling dengan stress karyawan
  - $H^1 : >$ , artinya terdapat peranan yang positif antara konseling dengan tingkat stress karyawan.

Kemudian untuk menguji apakah terdapat peranan yang positif antara program pelatihan dengan prestasi kerja, maka digunakan rumus :

$$t = \frac{rs \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum y^2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

$$\sqrt{1 - r_s^2}$$

Tingkat kebebasan  $dk = n-2$ , melalui nilai  $dk$  dan taraf signifikan akan diperoleh nilai  $t$  melalui tabel dan keputusan yang diambil adalah :

- $H_0$  akan diterima apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, yang berarti tidak ada hubungan antara variabel yang diteliti.
- $H^1$  akan diterima apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yang berarti terdapat hubungan antara variabel yang diteliti.

## 1.7 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Perusahaan yang penulis teliti adalah PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO yang terletak di kawasan Jl. Ciledug-Cisirung Bandung. Penelitian dilakukan dari Tanggal 08 September 2006 sampai selesai.



