

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Tuntutan hidup yang semakin meningkat di era modern ini membuat manusia harus saling berkompetisi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Tak jarang dalam berkompetisi ini manusia menghadapi banyak permasalahan yang tidak dapat diselesaikannya sendiri. Masalah adalah kenyataan hidup yang harus dihadapi setiap manusia dalam kehidupannya. Tanpa masalah tak mungkin manusia bisa berkembang dan eksis dalam hidupnya (Yudimarta, 2013). Banyak cara yang dilakukan oleh manusia dalam menyelesaikan permasalahannya, sebagian memilih untuk berbagi cerita dengan teman, kerabat atau orangtua, sebagian memilih untuk menemui psikolog dan sebagian memilih jalan spiritual dengan mendekati diri pada Tuhan. Sebagai umat Kristiani, jalan untuk mendekati diri kepada Tuhan salah satunya adalah dengan mengikuti ibadah dan persekutuan yang dilaksanakan dalam gereja dan dipimpin oleh seorang pendeta.

Posisi pendeta seringkali dipandang masyarakat sebagai seorang *superhuman*. Dalam budaya masyarakat Amerika Serikat, seorang pendeta berdiri di garis depan untuk membantu masyarakat menghadapi masa-masa sulit. Mereka sering dipanggil untuk mendukung individu dalam krisis-krisis pribadi, seperti kematian atau penyakit, krisis budaya seperti kekerasan di sekolah dan tindak terorisme, dan krisis lingkungan seperti badai dan banjir. Mereka sering bekerja berjam-jam dan menempatkan keprihatinan jemaat dan masyarakat mereka sebelum masalah-masalah pribadi dan keluarga mereka sendiri (Darling, Hill & Mc.Wey, 2004). Dalam melayani jemaatnya, seorang pendeta dituntut untuk bekerja dua

puluh empat jam dalam sehari, tujuh hari seminggu, dan 365 hari dalam satu tahun (Anonim, 2010).

Para pendeta diharapkan dapat melakukan berbagai peran sekaligus, sebagai administrator, guru, pengkhotbah, konselor dan penggalang dana. Masyarakat lebih memilih untuk berkonsultasi dengan seorang pendeta daripada psikolog, selain murah dan tidak membutuhkan banyak biaya, pendeta dinilai memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik dibandingkan psikolog. Pendeta lebih hangat, lebih memahami, memiliki stabilitas dan lebih profesional (Weaver, Flannely, Larson, & Stapleton, 2002).

Di *United Methodist* (sebuah gereja di Amerika), rata-rata seorang pendeta menghabiskan 56,2 jam selama seminggu untuk melayani jemaat dan sedikitnya selama 12 hari dalam satu bulan harus jauh dari rumah untuk melakukan tugas pelayanan (Weaver et al., 2002). Kondisi ini rawan menyebabkan seorang pendeta mengalami stres kerja. Menurut Greenberg dan Baron (2008), jenis pekerjaan yang rawan stres kerja tinggi adalah administrator, pekerja sosial, penyedia layanan kesehatan, pemadam kebakaran, polisi, dan pendeta. Dan menurut hasil penelitian *US Surgeon General 2000's Report of Mental Health Stress* profesi yang rawan terhadap stres adalah pendeta, pekerja sosial dan pelajar (Satcher, 2000). Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Sampai titik tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir dan pertimbangan yang baik. Stres yang meningkat sampai unjuk kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik (*eustress*). Jika stres

terus meningkat dan unjuk kerja melampaui titik optimalnya, maka stres tersebut berubah menjadi stres yang buruk (*distress*) (Munandar, 2006).

Menurut Caplan et al. (dalam Beehr & Newman, 1978), yang juga didukung oleh Beehr dan Newman (1978) dan Robbins (2008), dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan (Widanti, 2010).

Hampir semua kondisi kerja dapat menyebabkan stres. Secara umum, ada tiga faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual (Robbins, 2008; Matteson & Ivancevich, 1999; Cook & Hunsaker, 2001). Ketiga faktor tersebut dapat dispesifikan lagi. Dari faktor lingkungan, ada ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi. Ketidakpastian ekonomi dapat menjadi pemicu stres kerja, karena dengan semakin cepatnya perubahan ekonomi dunia, pekerja semakin dituntut untuk meningkatkan performa. Dihadapkan dengan meningkatnya dampak globalisasi, individu dituntut untuk saling berkompetisi dan bertahan (*International Labour Organisation* [ILO],

2008). Ketidakpastian politik seperti isu-isu ketenagakerjaan (misalnya, rendahnya UMR, adanya potongan gaji dan pemogokan) menimbulkan peningkatan stres kerja (Rout & Rout, 2002). Ketidakpastian teknologi, meliputi munculnya inovasi-inovasi baru seperti teknologi digital, tablet, internet dan komputer menyebabkan segala sesuatu menjadi serba cepat. Individu yang tidak mampu mengikutinya berpotensi mengalami stres kerja, karena menyebabkan ketertinggalan dan merugikan diri sendiri serta orang lain dalam organisasi (Hellriegel & Slocum, 2004).

Faktor organisasional yang menyebabkan stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas bisa menjadi stressor, jika seseorang dituntut untuk bertugas di tempat kerja yang kurang nyaman, tentu saja akan memengaruhi performa kerja mereka (Hunsaker & Jamal, 2001). Yang kedua adalah tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Jika tuntutan peran berlebihan, dapat memicu stres kerja seseorang (Jackson, dalam Naidoo, Botha & Bisschoff, 2013). Yang ketiga adalah tuntutan antarpribadi, adanya konflik-konflik antarpribadi di tempat kerja dapat memicu munculnya stres kerja (Michael, Marsh & Jhonson, 2007). Yang keempat adalah struktur organisasional, struktur organisasi yang baik akan memfasilitasi hubungan kerja yang baik antara staf dan manajemen, sedangkan aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres (Hillier, Fewell, Cann, & Shephard, 2005). Faktor organisasional yang terakhir adalah kepemimpinan organisasi, seorang pemimpin menciptakan kondisi

lingkungan yang menentukan perilaku bawahannya yang memengaruhi produktivitas dan loyalitas. Seorang pemimpin yang kurang kompeten memicu tingginya stres kerja seseorang (Schultz & Steyn, 2007).

Berikutnya adalah faktor individual yang menyebabkan stres kerja. Faktor individual mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Yang pertama adalah persoalan keluarga, individu yang mengalami kesulitan dalam pernikahan akan sulit juga untuk menyeimbangkan antara karir dan kehidupan keluarga (Chetty, dalam Naidoo, Botha & Bisschoff, 2013). Selanjutnya adalah masalah ekonomi, masalah perekonomian yang dialami individu menambah beban dalam menjalani pekerjaan, secara tidak langsung menjadi pemicu stres kerja (Jackson & Rothman, 2006). Yang terakhir adalah kepribadian, stres kerja berkaitan dengan kepribadian tertentu. Individu dengan tipe kepribadian berbeda juga memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres. Pernyataan ini didukung oleh Ivancevich dan Matteson (1982) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, terutama kepribadian tipe A yang digambarkan sebagai pribadi yang ambisius, cepat tersinggung, selalu terburu-buru, dan sangat kompetitif sehingga mudah terkena stres.

Dalam penelitian ini, penulis memilih meneliti kontribusi faktor individual persoalan keluarga, dalam hal ini lebih dispesifikan lagi ke persoalan kesejahteraan keluarga (*family well-being*) dan tipe kepribadian A dan B sebagai variabel bebas (x). Kesejahteraan keluarga (*family well-being*) adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja. Apalagi bagi seorang pendeta, seringkali karena tuntutan pekerjaan pelayanan, kesejahteraan keluarganya sendiri menjadi nomor dua. Dari hasil penelitian Chetty (dalam Naidoo et al., 2013), diketahui bahwa

individu yang mengalami masalah dalam kehidupan pernikahan akan kesulitan untuk menyeimbangkan antara karir dan kehidupan keluarga. Tuntutan pekerjaan pelayanan dan tuntutan dalam keluarga seringkali menjadi faktor pemicu stres bagi seorang pendeta (Darling et al., 2004).

Kepribadian individu adalah faktor yang memiliki kontribusi terhadap stres kerja seseorang, sehingga menarik untuk diteliti. Individu menghadapi stres dengan cara yang berbeda-beda tergantung dari tipe kepribadiannya, ada yang menanggapi dengan santai (individu dengan kepribadian tipe B), ada pula yang menanggapi dengan cara yang lebih provokatif daripada orang lain (individu dengan kepribadian tipe A) (Naidoo et al., 2013). Sejalan dengan ini, Friedman dan Rosenman (1974), Kiev dan Kohn (1979), serta Cooper, Watts, Baglioni, dan Kelly (1988) menemukan bahwa sumber stres adalah kepribadian tipe A. Penulis tertarik untuk meneliti kontribusi tipe kepribadian A & B terhadap stres kerja pendeta, karena individu dengan tipe kepribadian A berisiko terserang penyakit koroner jika terus-menerus terpapar stres kerja (Schultz & Steyn, 2007), apalagi pekerjaan seorang pendeta seperti telah dijelaskan di atas adalah pekerjaan yang penuh tekanan. Sedangkan kepribadian tipe B digambarkan sebagai individu yang tidak mudah terserang stres kerja. Sehingga, kelak dari hasil penelitian ini dapat menjadi himbuan bagi para calon mahasiswa teologi, untuk meninjau ulang minat mereka di bidang teologi, berdasarkan tipe kepribadian dan daya tahan mereka menghadapi tekanan-tekanan di tempat kerja kelak.

Beberapa penelitian, telah menemukan hubungan antara ketiga variabel, di antaranya adalah penelitian yang telah dilakukan Darling et al. (2004), yang menemukan bahwa FWB adalah prediktor negatif dan signifikan terhadap stres kerja para istri pendeta. Sejalan dengan Darling

et al. (2004), penelitian Tanner dan Zvonkovic (2011), menemukan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara FWB dan stres pendeta.

Mengenai tipe kepribadian AB dan stres kerja, Jepson dan Forrest (2006) telah melakukan penelitian dan mereka menemukan bahwa kepribadian tipe A adalah prediktor positif dan signifikan dari stres. Kemudian penelitian Wilson, Mutero, Doolabh, dan Herzstein (1989) menemukan adanya perbedaan hubungan stres kerja antara guru pria dan wanita yang berkepribadian A di Zimbabwe. Di Indonesia, Wijono (2006) juga telah menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara stres peran, tipe kepribadian A dan stres kerja.

Fenomena ini menarik untuk diteliti karena adanya berbagai hasil penelitian yang umumnya masih dilakukan di ranah industri, dan masih terbatasnya penelitian terkait FWB dan tipe kepribadian AB sebagai prediktor terhadap stres kerja pendeta Gereja Kristen Protestan di Indonesia. Apalagi penelitian di Asia tentang stres kerja umumnya terbatas di kalangan sekuler, berbeda dengan negara Barat yang mayoritas penduduknya beragama Nasrani (Hang-Yue, Foley, & Loi, 2005). Alasan penulis memilih responden pendeta Protestan adalah, adanya hasil penelitian yang menemukan bahwa pendeta Protestan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan pendeta Katolik (Weaver et al., 2002).

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah *family well-being* (kesejahteraan keluarga) dan tipe kepribadian AB adalah prediktor terhadap stres kerja pada pendeta gereja Kristen Protestan di Salatiga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan dalam latar belakang masalah dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah *family well-being* dan tipe kepribadian AB sebagai prediktor secara simultan terhadap stres kerja pendeta Gereja Kristen Protestan di Salatiga?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menentukan *family well-being* dan tipe kepribadian AB adalah sebagai prediktor secara simultan terhadap stres kerja pendeta Gereja Kristen Protestan di Salatiga.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu psikologi. Khususnya psikologi industri organisasi dan psikologi pastoral, khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga (*family well-being*), tipe kepribadian AB dan stres kerja.

2) Manfaat Praktis (Empirik)

a) Organisasi / Gereja

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi gereja dalam mengelola stres yang terjadi pada pendeta, sehingga dapat terjadi pengayaan kerja (*job enrichment*). Dengan adanya pengayaan kerja tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja para pendeta. Pendeta juga dapat semakin menikmati dan memerhatikan pekerjaan yang mereka tangani sehingga tujuan pelayanan dapat tercapai.

b) Pendeta

Agar pendeta mampu mengelola stres kerja mereka guna mencapai kebermaknaan dalam bekerja sehingga tujuan pelayanan dapat tercapai.

c) Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan peluang untuk mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan stres kerja, tipe kepribadian AB dan kesejahteraan keluarga (*family well-being*).

