

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Pada Satpam di Universitas X

Relation Between Perception Of Leadership Style With Work Stress Towards Security Personal at University X

¹Ahmad Bilal, ²Abdurrohim

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

*Corresponding Author:
abilal718@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja Pada Satpam di Universitas X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 52 satpam. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dengan indeks diskriminasi aitem bergerak antara 0,260-0,660 dan $\alpha = 0,522$, skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan indeks diskriminasi aitem bergerak antara 0,251-0,720 dan $\alpha = 0,749$. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dan menggunakan analisis data statistik product moment. berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh hasil $r_{xy} = 0,078$ dengan taraf signifikan $p = 0,290$ ($p > 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci: Stres kerja, persepsi terhadap gaya kepemimpinan

ABSTRACT

This study aims to determine the relation between perception of leadership style with work stress towards security personal at University X. The subjects in this study amounted to 52 security guards. The sampling technique uses saturated samples. Data collection uses work stress scale with aitem discrimination index moving between 0.260-0.660 and $\alpha = 0.522$, scale perception of leadership style with aitem discrimination index moving between 0.251-0.720 and $\alpha = 0.749$. This research uses correlational quantitative methods and uses product moment statistical data analysis. based on the results of statistical analysis, the results of $r_{xy} = 0.078$ with a significant level of $p = 0.290$ ($p > 0.05$). The results showed that there was no negative relationship between perceptions of leadership style with work stress towards security personal at University X. So the hypothesis in this study was rejected.

Keywords: Job stress, perception of leadership style

1. PENDAHULUAN

Salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab besar adalah satpam. Setiap instansi atau badan usaha pasti mempekerjakan satpam. Tujuan satpam adalah menjaga keamanan dan kestabilan dari segala bentuk gangguan yang terjadi dilingkup area

kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan pengertian satpam menurut Wikipedia (2019) satuan pengamanan yang dibentuk oleh instansi atau perusahaan untuk melakukan pengamanan diwilayah tersebut.

Pekerjaan yang menuntut keahlian atau ketahanan fisik terkadang menimbulkan perasaan yang tidak nyaman dan cenderung membuat pekerja merasa bosan. Apalagi jika ada kebijakan yang tidak atau belum disosialisasikan tetapi sudah diterapkan. Kejenuhan dan kebijakan yang tidak disosialisasikan ini dapat memicu timbulnya stres. Menurut Dale dan Staudohar (Giu, 2013) stres kerja adalah tekanan yang terjadi dan dirasakan oleh individu yang berdampak pada emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut bekerja.

Robbin & Judge (2008) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang terkandung didalam seseorang dikonfrontasikan dengan peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan serta hasil yang diharapkan. Terry dan Jhon Newman (Rustiana & Cahyati, 2012) menyebutkan gejala stres kerja terbagi 3 aspek yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Gejala psikologis mencakup ketegangan, kecemasan, bingung, marah, sensitif, komunikasi tidak efektif, dan lelah mental. Gejala fisik meliputi meningkatnya tekanan darah dan detak jantung, meningkatnya sekresi adrenalin. Gejala perilaku meliputi penundaan pekerjaan, dan penurunan kreativitas serta produktivitas.

Satpam yang bekerja di Universitas X dihadapkan dengan permasalahan yang dulu pernah terjadi yaitu pencurian helm dan belum lama ini terjadi juga pencurian sepeda motor. Pada dasarnya tugas satpam yang telah disebutkan diatas adalah menjaga keamanan kampus, akan tetapi tetap terjadi pencurian. Hal tersebut yang menjadi permasalahan apakah satpam kurang bekerja dengan baik atau terjadi kelalaian dalam tugas. Pernah ada kejadian dimana ada pencuri helm yang tertangkap kemudian satpam melakukan tindakan main hakim sendiri yang mengakibatkan satpam tersebut mendapatkan Surat Peringatan (SP). Memang secara hukum tindakan main hakim sendiri tidak diperbolehkan namun bisa jadi satpam tersebut meluapkan emosinya karena lepas kontrol akibat tekanan dari tugas yang diembannya. Pemberian Surat Peringatan menjadikan satpam bingung harus bertindak seperti apa untuk memberikan efek jera terhadap pelaku pencuri helm karena disatu sisi harus menjaga keamanan kampus namun kenyataannya terjadi pencurian dan ketika pencuri tertangkap beberapa satpam malah diberikan Surat Peringatan oleh atasan karena tindakan main hakim sendiri. Keputusan sepihak tersebut secara tidak langsung akan berkembang menjadi stres kerja. Besar kecilnya stres kerja tergantung penanganan stres (*coping*) tiap satpam terhadap *stressor* tersebut (Zukri & Hasssim, 2010).

Satpam yang bekerja di Universitas X merasa bahwa apa yang dilakukan tidak dihargai dengan baik. Bukan hal mudah dalam menangkap pencuri helm karena butuh waktu dan pengintaian yang lama, sebelum akhirnya menentukan target terduga pencuri. Setelah mendapat target kemudian diintai kembali sampai pencuri melakukan kriminal dan akhirnya tertangkap oleh satpam. Pencapaian yang diraih setidaknya diberikan penghargaan bukan malah mendapat *punishment*.

Luthans (Biru & *et al*, 2016) menyebutkan bahwa faktor stres kerja terbagi menjadi tiga yaitu:

- a. *Stressor* Ekstra Organisasi. Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi atau perusahaan yang meliputi beberapa hal penting berupa:
 - 1) Perubahan sosial. Diartikan sebagai proses berubahnya struktur atau tatanan masyarakat yang meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir lebih inovatif, harapan akan kehidupan sosial yang lebih baik dan sikap.
 - 2) Kesulitan menguasai globalisasi. Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, pemikiran, produk dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
 - 3) Dukungan dari keluarga. Keluarga memainkan peran penting dalam timbulnya stres. Situasi yang terjadi dalam keluarga seperti pertengkaran, hubungan yang buruk dengan orang tua atau pasangan, anggota keluarga mengalami sakit semua itu dapat memicu terjadinya stres
- b. *Stressor* Organisasi. Penyebab stres yang berasal dari organisasi atau perusahaan yaitu:
 - 1) Peraturan atau kebijakan pimpinan yang otoriter hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman.
 - 2) Ketidakjelasan tugas, yang dimaksud adalah perusahaan memberikan beban tugas diluar kemampuan karyawan yang sudah menjadi tuntutan dari perusahaan.
- c. *Stressor* Kelompok. Terbagi menjadi dua kategori yaitu:
 - 1) Rekan kerja yang kurang menyenangkan. Dukungan rekan kerja sangat diperlukan dalam menuntaskan tugas perusahaan yang diterima, karena itu dibutuhkan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik.
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Kebersamaan merupakan hal terpenting dalam hubungan antara karyawan, dalam menyelesaikan tugas jika tidak saling kenal dekat maka akan menyulitkan dalam tugas tersebut.
- d. *Stressor* Individu. Luthan (Biru & et al, 2016) membagi stres individu seperti pola kepribadian A dan kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda.

Pemimpin yang otoriter dan ketidakjelasan tugas menjadikan beban dan stres terhadap bawahan. Daner & Staudohar (Giu, 2013) mengatakan bahwa stres kerja adalah sebuah tekanan yang dirasakan seseorang sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi fisik yang bersumber dari lingkungan pekerjaan tempat dimana individu tersebut berada.

Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa aspek stres kerja ada tiga yaitu:

- a. Gejala fisiologis. Gejala ini merupakan bentuk perlawanan dari dalam tubuh untuk menangani stres. Seperti naiknya kadar gula darah, tekanan darah dan denyut jantung meningkat.
- b. Gejala psikologis. Dibedakan menjadi dua yakni secara positif yang dicirikan dengan meningkatnya kewaspadaan dan kesiagaan. Secara negatif ditandai dengan munculnya kecemasan, ketegangan, serta pikiran dan perilaku defensif.
- c. Gejala perilaku. Gejala ini ditandai dengan ada rasa gelisah, perubahan pola makan secara signifikan, dan penurunan produktifitas.

Penyebab stres kerja yang dihadapi satpam salah satunya dipengaruhi cara pandang kepemimpinan Universitas tersebut. Sarlito (Listyana & Hartono, 2015) berpendapat bahwa persepsi merupakan proses perolehan, penafsiran, pemilihan dan

pengaturan informasi inderawi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Suranto Aw (Lukito, 2015) bahwa persepsi ialah kegiatan memberikan makna pada stimuli inderawi atau mengartikan informasi yang tertangkap oleh indera.

Allport (Katarini, 2011) menyatakan bahwa aspek persepsi terbagi tiga yakni:

- a. Kognitif. Tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek tersebut sehingga membentuk keyakinan tertentu mengenai objek tersebut.
- b. Afektif. Aspek ini berhubungan erat dengan perasaan senang dan tidak senang.
- c. Konatif. Kecenderungan individu untuk bertindak atau berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap.

Kepemimpinan dan manajemen merupakan istilah yang berbeda. Manajemen berkaitan dengan usaha untuk menangani kompleksitas, sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan perubahan (Robbins & Judge, 2008). Pemimpin menentukan arah dengan menyampaikan visi masa depan, kemudian mengkomunikasikan kepada orang-orang serta menginspirasi guna menyelesaikan masalah.

Gaya kepemimpinan menurut Yukl (Wulandari & Dkk, 2013) merupakan langkah atau proses yang bertujuan mempengaruhi orang lain guna memberikan pemahaman dan persetujuan dengan apa yang dikehendaki dengan cara yang efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Pasolog (Marlina, 2013) memberikan gambaran seorang pemimpin dalam hal mempengaruhi kegiatan atau aktivitas yang dikerjakan oleh bawahannya demi tercapainya suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menurut Albanese dan Fleet (Paramita, 2011) yaitu kharismatik, otoriter, demokratis dan moralis.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah penafsiran dan pemberian makna terhadap kebijakan pemimpin dalam mengelola perusahaan atau organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 52 satpam. Menggunakan sampel jenuh. Metode pengambilan data yang dilakukan adalah metode skala. Skala yang digunakan yaitu yaitu skala stres kerja yang terdiri dari 9 aitem. Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang terdiri dari 23 aitem. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik *product moment* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows release versi 16.0*. uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan program *SPSS versi 16.0*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan skala kepada satpam yang berada di pos satpam, gedung fakultas, gerbang masuk dan keluar, pumanisa, perpustakaan serta rektorat. Penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z* dengan taraf signifikan 0,05 untuk uji normalitas. Suatu data yang memiliki distribusi normal jika memiliki taraf signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Devisiasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
----------	------	------------------	------	-----	---	------------

Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan	66,307	8,743	0,530	0,942	>0,05	Normal
Stres Kerja	18,673	4,409	1,227	0,098	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas pada variabel stres kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar =0,530 dengan $p=0,942$ dan pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan diperoleh K-S Z sebesar 1,227 dengan $p=0,098$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan memiliki nilai $p > 0,05$ yang artinya variabel tersebut mempunyai sebaran data yang bersifat normal.

Hasil uji linieritas variabel stres kerja dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan diperoleh hasil F_{linier} sebesar 0,310 dengan taraf signifikan sebesar $p=0,580$ ($p>0,05$) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara linier. Azwar (2000) mengatakan bahwa analisis tetap dapat dilakukan tanpa harus melakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap sejauh mana kesesuaian asumsi yang bersangkutan. Walaupun data yang digunakan tidak sesuai dengan asumsi-asumsinya, maka kesimpulannya hasil analisisnya tidak selalu invalid.

Uji hipotetis menunjukkan korelasi $r_{xy}=0,078$ dengan signifikansi $p=0,290$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,6% terhadap stres kerja, hasil ini diperoleh dari R square sebesar 0,006.

Widhiarso (2012) menyatakan bahwa hipotesis ditolak disebabkan karena teori yang dipakai kurang kuat dan belum banyak diuji dalam penelitian, walaupun teori yang dipakai kuat tetapi mungkin saja teori tersebut tidak berlaku pada sampel penelitian. Selain itu, penyebab lain adalah dari alat ukur yang dipakai oleh peneliti, cara peneliti dalam mengoperasionalkan variabel (atribut) menjadi perilaku yang teramati (aitem dalam skala) kurang tepat. Penyebab yang terakhir adalah variabel yang dikorelasikan benar-benar tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Hipotesis yang diajukan ditolak disebabkan rentang waktu yang lama antara wawancara dengan penyebaran skala, sehingga masalah yang ada pada saat itu tidak muncul ketika pengambilan data. Kepemimpinan sekarang lebih diterima karena mampu membangun komunikasi yang baik serta kebijakannya tidak merugikan satpam, seperti keputusan SP yang dikeluarkan oleh kepemimpinan terdahulu.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti & Prihatsanti (2014). Hasil yang berbeda ini disebabkan peneliti kurang spesifik dalam menentukan gaya kepemimpinan yang diteliti, seharusnya peneliti memilih satu diantara gaya kepemimpinan kharismatik, otoriter, demokratis dan moralis sehingga, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu.

Timbulnya stres kerja selain dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan bisa juga disebabkan karena iklim organisasi. Robbin & Judge (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah lingkungan, organisasi

dan individu. Salah satu hal yang termasuk dalam faktor organisasi yaitu iklim organisasi. Hasil penelitian Dewi (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan iklim organisasi, dengan kata lain semakin baik iklim organisasi karyawan maka menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X ditolak.

SARAN

1. Bagi satpam

Satpam harus tetap mempertahankan tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan supaya tidak terjadi stres kerja dengan cara: Selalu berfikir positif sehingga menghasilkan suasana hati yang baik atau pikiran yang positif, mendengarkan dan melaksanakan tugas dari atasan dengan baik dan ikhlas, membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan lainnya, bersikap baik dan bijak sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian terkait persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja diharapkan bisa menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan stres kerja atau mampu menemukan variabel yang baru seperti kepuasan kerja atau iklim organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Abdurrohim, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dalam membantu serta membimbing penulis, meluangkan waktu dan tenaganya pada proses pembuatan penelitian ini.
2. Seluruh satpam Universitas yang telah bersedia membantu mensukseskan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Teruntuk Bapakku tercinta Aminudin yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan kepadaku meskipun terkadang motivasi dan dorongan. Teruntuk Ibu ku tercinta Siti Komariyah tercinta yang selalu memberikan dukungan terhadap apa saja yang aku cita-cita kan.
4. Teman-teman seperjuanganku khususnya Candra Audrey Raharjo, M Galih Jati Kusuma, Agus Imam Aminoto, M Sulchanudin, Pridam Hoza Hito, Ardhi Arif, dan segenap warga TEENAGER aku ucapkan terima kasih sudah mau menjadi sahabatku dan atas dukungannya. Serta ucapan terima kasih kepada keluarga baruku KSB-Esa yang telah menjadi saudara dan rumah kedua untukku.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39, (2), 50-56.
- Dewi, A. Y. (2015). *Hubungan antara iklim organisasi dengan stres Kerja karyawan bagian marketing bank BRI Purwokerto di Universitas muhammadiyah*. Purwokerto: Tidak dipublikasikan
- Giu, A. R. (2013). Pengaruh desain organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai pada balai diklat keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 476-486.
- Katarini, N. R. (2011). *Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi budaya organisasi dan motivasi intrinsik di PT Krakatau Steel di Universitas sebelas maret surakarta*. Solo: Tidak dipublikasikan.
- Listyana, R., & Hartono, Y. (2015). Persepsi dan sikap masyarakat terhadap penanggalan jawa dalam penentuan waktu pernikahan (studi kasus desa jonggrang kecamatan barat kabupaten Magetan tahun 2013). *Jurnal Agastya*, 5, (1), 118-138.
- Lukito. (2015). Persepsi tentang disiplin kerja karyawan bagian satpam pada PT. wilmar nabati Indonesia Gresik. *GEMA Ekonomi*, 04, (01), 82-102.
- Marlina, N. (2013). Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri kabupaten Sijunjung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1, (1), 123-461.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Jurnal Unpand*, 9, (21).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Hubungan antara stress kerja dengan pemilihan strategi coping pada dosen. *KEMAS*, 144-150.
- Wijayanti, R. A., & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani pimpinan dengan stres kerja pada tenaga pendidik Ppusdik binmas polri banyubiru. *Jurnal Empati*, 3, (2).
- Wikipedia. (2019, Agustus 7). *Satuan pengamanan*. Diambil kembali dari Wikipedia: <http://www.wikipedia.org>
- Wulandari, S., & Dkk. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada karyawan PT. dua kelinci Pati. *Ejournal Undip*, 2, (3), 1-10.
- Zukri, M., & Hasssim, N. (2010). A study of occupational stress and coping strategies among correlational officier kedah, Malaysia. *Journal of Community Health*, 16, 66-74.

