

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kondisi moda transportasi udara saat ini mengalami banyak perubahan yang signifikan. Banyak kebijakan-kebijakan dan praktek pembinaan yang dipakai untuk mengatur perkembangan industri transportasi udara selama dekade yang lalu dan sekarang ini tidak sesuai. Sehingga tidak dapat digunakan lagi untuk menghadapi situasi dan kondisi dunia yang sedang berubah secara global dimana kompetisi persaingan bisnis penerbangan komersil saat ini tampak sebagai upaya menuju efisiensi (Susetyadi, Masrifah, & Yuliawati, 2008).

Perkembangan industri jasa penerbangan di Indonesia, khususnya untuk penerbangan komersial semakin banyak sejak dikeluarkannya deregulasi yang mengatur transportasi udara pada tahun 1999 (Kuntjoroadi dan Safitri, 2009). Banyaknya jumlah maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia secara langsung menciptakan persaingan yang cukup ketat. Setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun non jasa, dalam melakukan kegiatan bisnis memerlukan strategi yang mampu menempatkan perusahaan pada posisi yang terbaik, mampu bersaing serta terus berkembang dengan mengoptimalkan semua potensi sumber daya yang dimiliki (Sitepu, 2005).

Persaingan bisnis diantara perusahaan maskapai penerbangan membuat setiap perusahaan maskapai penerbangan berupaya memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya secara maksimal, termasuk pilot sebagai sumber daya

manusianya. Moda transportasi udara merupakan moda yang sangat bergantung pada keahlian pilot dalam menerbangkan pesawat. Profesi pilot bukanlah jenis pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, dimana saat akan menjadi pilot tentu harus melewati banyak tahap dan prosedur yang ketat oleh pihak perusahaan maskapai penerbangan, (Saputra, 2015). Perusahaan maskapai penerbangan menuntut pilot untuk bisa bekerja dibawah tekanan dan dapat mengambil keputusan dengan cepat tanpa kompromi. Pilot dituntut untuk siap bekerja setiap saat baik ditanggal merah atau hari-hari libur nasional. Setiap pilot dituntut dapat melaksanakan minimal 6 jam terbang dalam satu hari. Pilot wajib menjaga kesehatan fisik dan psikologis, dimana setiap enam bulan dilakukan *medical check-up* untuk memastikan kesehatan fisik dan psikologis pilot (Saputra, 2015).

Selain tuntutan SDM, pilot juga dituntut untuk memahami hal-hal teknis. Banyak sekali kemajuan teknologi dijumpai dalam industri penerbangan komersial. Pesawat-pesawat modern dapat secara otomatis melakukan penerbangan setelah fase *take-off* sampai sebelum fase *landing*. Dalam mengoperasikan pesawat udara, pilot dituntut wajib mengutamakan keselamatan, keamanan, keteraturan, dan kenyamanan penerbangan (Susetyadi, dkk., 2008). Pilot akan selalu mengacu pada *Standard Operating Procedures* (SOPs) dalam bekerja. SOPs direpresentasikan melalui *Quick Reference Handbook* (QRH). Dalam QRH terdapat prosedur-prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang harus dijalankan, baik untuk kondisi normal maupun kondisi yang bersifat darurat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa SOPs merupakan tuntunan langkah

dalam pelaksanaan tugas. Namun kenyataan yang dihadapi masih banyak terjadi kecelakaan pesawat terbang yang diakibatkan oleh kesalahan manusia (*human error*) (Wignjosoebroto dan Zaini, 2014).

Sejalan dengan tuntutan tersebut, pilot sebagai sumber daya manusia menghadapi konsekuensi, yaitu mengalami stres dan mempengaruhi tingkah laku individu. Prasetyo, dkk. (2016) menyatakan stress merupakan suatu peluang jika stress itu menghasilkan suatu perolehan yang potensial (*eustress*). Namun disisi lain, stress dapat membahayakan individu karena diakibatkan oleh suatu pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang maupun orang lain (*distress*). Stres (*distress*) tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan yang dirasakan menantang, menekan, membebani, atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Wijono, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Leo dan Chandramohan (2008) mengenai stress kerja pada pilot komersial menunjukkan bahwa dari 55 pilot, 78% diantaranya mengalami tingkat stres tinggi dan 22% mengalami tingkat stres sedang hingga ringan. Fakta tersebut juga terjadi di Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan Syabilah, dkk. (2015), menunjukan 57.1% pilot di Indonesia mengalami stres cukup berat, 42.9% sisanya mengalami tingkat stres sedang dan ringan.

Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif individu terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan terhadap individu tersebut. Menurut Luthans (2006) Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan

penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Dijelaskan lebih lanjut, aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) meliputi, pertama deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala. Aspek kedua adalah deviasi psikologis yang mencakup; ketegangan, kecemasan, kejenuhan, mudah marah, dan kebosanan. Serta yang ketiga adalah deviasi perilaku yang mencakup; ketidakaturan waktu tidur, kegelisahan, pola merokok, perubahan pola makan dan meningkatnya frekuensi absensi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 Juli 2018 dengan lima pilot dari beberapa maskapai. Pilot memiliki beban kerja yang tinggi, contohnya ketika pilot harus menerima *extra flight* dan mau tidak mau harus menerima dan melaksanakan tugas tambahan tersebut. Pilot yang sudah menjalankan tugas selama 12 jam harus melaksanakan tugas tambahan yang sudah melebihi batas maksimum, sehingga pilot merasakan kelelahan yang tinggi. Selain itu pilot juga dituntut harus cepat melakukan *embark* dan *disembark* untuk menghindari terjadinya *delay*.

Pilot merasakan sakit kepala dan cemas ketika terjadi *delay* terlebih sampai beberapa jam. Sebelum menerbangkan pesawat, pilot sudah mendapatkan informasi perkiraan cuaca. Namun ketika terbang bisa terjadi perubahan cuaca secara tiba-tiba, disinilah pilot merasakan peningkatan detak jantung. Pilot junior atau *Co-Pilot* yang baru memiliki jam terbang rendah atau sedikit mengalami ketegangan ketika terbang bersama pilot yang lebih senior ketika *Co-Pilot*

ditugaskan untuk *handle* pesawat saat *take-off* dan *landing*. Lima pilot mengalami pola tidur dan pola makan yang tidak teratur akibat dari jam kerja yang tidak teratur pula. Bahkan ketika hari libur nasional seperti libur lebaran, natal dan tahun baru ada jadwal terbang tambahan.

Kesimpulan dari hasil wawancara kepada lima pilot menunjukkan empat dari lima pilot mengalami stres kerja. Empat dari lima pilot menunjukkan sesuai dengan tiga aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu, aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa responden mengalami stres kerja atas dasar seperti yang dijelaskan pada aspek diatas, dan dari hal tersebut telah memenuhi kategori stres kerja. Stres kerja yang dialami pilot dapat menimbulkan produktivitas kerja yang rendah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Seharusnya stres yang dialami oleh pilot dapat berkembang ke arah positif atau eustres, yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi pilot itu sendiri sehingga kinerja pilot menjadi maksimal (Faliza, 2012). Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja pilot yang mengalami stres kerja. Stres pada pilot perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi (Hasibuan, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2008), ada banyak faktor yang membuat individu mengalami stres kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah, faktor lingkungan, faktor personal, dan faktor organisasi. Menurut Saylor (2004), bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan permasalahan stres kerja. Menurut Sverke, dkk. (2002) dalam penelitiannya

menemukan beberapa dampak *job insecurity* pada karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap pimpinan, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pimpinan sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan stres kerja.

Menurut Ashford, Lee, & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Menurut Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Menurut Ashford, dkk. (1989) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki dua aspek, yaitu yang pertama keparahan ancaman (*severity of threat*) yang meliputi ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, serta yang kedua adalah ketidakberdayaan.

Kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang dapat berdampak pada stres kerja, intensi *turnover*, dan komitmen organisasi. Smithson dan Lewis (2000) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang berubah-ubah muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Makin banyak tuntutan peran dalam pekerjaannya dalam durasi waktu yang sementara atau tidak

permanen, menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami dan menimbulkan stres terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosioglu (2013) menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres sebagai kondisi psikologis yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia dan mempunyai dampak tertentu terhadap kondisi fisik, dan perilakunya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada pilot penerbangan komersial?

### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada pilot penerbangan komersial. Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam lingkup psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stres kerja dan *job insecurity*.

#### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan kepada peneliti selanjutnya dan pihak manajemen perusahaan penerbangan komersial untuk mengetahui seberapa besar tingkat *job insecurity* dapat mempengaruhi stres kerja pada pilot penerbangan komersial.