

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

McKelvey (2008) dalam jurnalnya yang berjudul *“Sponsorship Program Protection Strategies for Special Sport Events: Are Event Organizers Outmaneuvering Ambush Marketers?”* menyatakan bahwa, Dengan setiap acara olahraga khusus secara berturut-turut, bisa dibilang dimulai dengan 1996 Olimpiade Games di Atlanta, pelajaran baru telah dipelajari dan strategi baru telah muncul untuk memungkinkan penyelenggara acara untuk melindungi program sponsorship mereka dari dampak negatif dari pemasaran penyergapan. Secara bersamaan, sponsor resmi telah mengembangkan harapan tinggi dari event organizer untuk mengambil langkah yang semakin agresif untuk melindungi investasi keuangan mereka.

Pemeriksaan strategi perlindungan program sponsor yang dilakukan di artikel ini menunjukkan beberapa kesimpulan. Pertama, penggunaan event organizer 'dari proses penawaran tuan rumah acara telah tumbuh secara signifikan, meskipun harus dicatat bahwa strategi ini tidak tersedia untuk penyelenggara acara dimana acara khusus tidak tunduk pada proses penawaran (misalnya, Major League Baseball World Series, Kejuaraan NBA). Selama proses penawaran yang sangat kompetitif ini, event organizer yang berusaha untuk menggunakan pengaruh negosiasi mereka untuk mendapatkan program perlindungan sponsor yang kuat melalui langkah-langkah yang mencakup pemberlakuan undang-undang merek dagang khusus, penciptaan zona bersih, dan komitmen untuk agresif mempertahankan hukum dari aktivitas pemasaran penyergapan.

Seperti yang terlihat dalam kasus hosting Beijing menjadi tuan rumah olimpiade tahun 2008, melakukan pembayaran tertentu kepada negara tuan rumah atau kontingen kota pada hasil penegakan sinyal lagi langkah proaktif dalam upaya event organizer 'untuk memastikan komitmen negara-negara tuan rumah dan kota menuju perlindungan program sponsorship. Meskipun menimbulkan sejumlah masalah pembuktian, itu adalah salah satu yang penyelenggara acara lainnya mungkin akan mempertimbangkan pemberlakuan negosiasi dimasa yang akan datang dengan negara-negara calon tuan rumah dan kota.

Kedua, meskipun penyelenggara acara telah mencapai ukuran keberhasilan dalam mengamankan undang-undang merek dagang khusus, interpretasi yudisial undang-undang tersebut masih tunduk pada keanehan pengadilan yang menyergap pemasaran terkait tuntutan hukum yang diajukan. Seperti yang disaksikan dalam litigasi yang melibatkan penggunaan Istilah "Fussball WM 2006," pengadilan, ketika dihadapkan dengan keputusan melindungi hak kekayaan intelektual dari event organizer dan sponsor resmi mereka untuk merugikan hak usaha bebas dari bisnis lokal, hanya sebagai kemungkinan untuk sisi dengan yang terakhir. Oleh karena itu, adalah tugas sebagai penyelenggara acara untuk mengerahkan sebanyak mungkin pengaruh selama proses tawaran untuk memastikan bahwa undang-undang merek dagang khusus dan bentuk lain dari antisipasi pembatasan iklan, sehusus mungkin, daerah abu-abu hukum pemasaran penyergapan yang dapat mengakibatkan di interpretasi hukum yang tidak menguntungkan.

Permana (2015) dalam jurnalnya yang berjudul "*Event Organizer Sebagai Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Minat Pendengar Radio UNISI Yogyakarta*" menyatakan bahwa, event organizer sebagai strategi komunikasi pemasaran dalam

mempertahankan eksistensi radio unisi FM melalui penyelenggaraan event atau acara *off air* guna meningkatkan minat pendengar sebagai bentuk komunikasi pemasaran dengan bentuk periklanan, penjualan personal, promosi penjualan, hubungan dengan masyarakat, pemasaran langsung.

Kemampuan event organizer unisi sebagai tim *off air* menjadi salah satu hal penting yang dimiliki radio unisi FM. Tim *off air* tidak hanya mampu mengeksekusi acara yang telah ditetapkan (diderkan) dari biro iklan, tetapi tim *off air* juga dituntut untuk mampu menyusun proposal penawaran iklan. Kegiatan *off air* yang banyak diminati pengunjung pada akhirnya juga meningkatkan minat pengunjung untuk mengikuti siaran radio tentang *event off air* yang diadakan unisi.

Event organizer yang dijalankan oleh tim *off air*, menempatkan unisi FM bukan hanya menjalankan kegiatan jasa periklanan, tetapi juga melakukan promosi penjualan melalui *event off air*. Keberhasilan suatu event menjadi daya tarik bagi pemasang iklan untuk memasang iklan di unisi FM.

Stettler (2011) dalam jurnalnya yang berjudul " *Sustainable Event Management of Music Festivals: An Event Organizer Perspective* " Mengelola festival musik secara berkelanjutan memiliki nilai yang signifikan dan dapat memberikan banyak manfaat untuk kesehatan masyarakat, dan mereka dapat mengurangi dampak yang negatif dan dampak positif dibudidayakan. Untuk mencapai potensi besar ini, manajemen acara berkelanjutan dari festival musik harus lebih banyak diadopsi dan diperluas prakteknya. Untuk mendorong peningkatan manajemen acara yang berkelanjutan, pertama pahami hambatan dan faktor keberhasilan acara dalam menghadapi festival musik secara berkelanjutan

Tantangan abad ke-21 yang sensitif terhadap waktu, dan keaktifkan transisi dalam keberlanjutan adalah mendesak. Ini adalah waktu untuk melihat kedepan, inovasi dan investasi di ide-ide kreatif dan berani. festival musik adalah fenomena unik yang membantu orang meremajakan kebutuhan, kesadaran dan kemanusiaan mereka. Ketika dampak negatif dari festival musik dapat dikurangi dan dampak positif mereka budidayakan, mereka dapat menjadi Kontribusi yang berharga untuk perbaikan. Jika manajemen acara yang berkelanjutan biasa dipraktekan, festival musik akan memiliki potensi yang tak terbatas untuk mendidik dan memberdayakan kemampuan orang untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Festival musik yang dikelola secara lestari bisa menjadi model kemitraan kolaboratif dan laboratorium hidup bagi ide yang baru, teknologi dan cara hidup.

Pemahaman peneliti mengenai keberlanjutan berubah secara substansial melalui program studi ini. Melalui pengumpulan data, interaksi dengan peserta penelitian, ulasan sastra, eksplorasi persepsi publik dan pencernaan semua penelitian untuk menciptakan strategi yang direkomendasikan, hubungan peneliti dengan keberlanjutan sangat berkembang. Peneliti sekarang menyadari bahwa keberlanjutan bukan hanya sebuah inisiatif yang dapat diimplementasikan ke dalam salah satu organisasi atau program. Bahkan keberlanjutan merupakan konsep yang sudah ada di masa sekarang. Keberlanjutan berarti mempertahankan semua aspek indah dari hidup yang berkontribusi terhadap kesehatan dan hasrat dan pekerjaan untuk melepaskan bagian-bagian yang merugikan.

Pendekatan keberlanjutan ini berarti bahwa semua festival musik adalah bagian dari manajemen acara yang berkelanjutan. Fakta yang jelas dan sederhana adalah bahwa

Amerika Serikat music festival perlu dipertahankan. Oleh karena itu, sangat penting bahwa acara berkelanjutan manajemen menjadi praktek yang biasa dilakukan. Event organizer perlu mempertahankan peserta mereka, pemangku kepentingan, jaringan komunitas dan hubungan, dan masyarakat tuan rumah sehingga festival musik juga dapat dipertahankan. Event organizer juga perlu mempertahankan lingkungan dan menjaga planet ini tetap sehat dan regeneratif sehingga festival musik dapat menjadi investasi yang layak dalam perekonomian. Jadi mari pertahankan festival musik sehingga mereka bisa menjadi kontribusi yang berharga untuk masyarakat dan menjadi panduan masyarakat untuk masa depan yang lebih berkelanjutan.

Kusnadi (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "*hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stress kerja pada dosen universitas X*" menyatakan bahwa, terdapat hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja pada dosen dimana masing-masing faktor penyebab mempunyai arah korelasi yang positif dan negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Kondisi stres kerja ini sendiri tidak hanya memberikan dampak negatif bagi dosen, namun juga dapat memberikan pengaruh negatif bagi pihak universitas dikarenakan kinerja dosen yang kurang maksimal.

Nilai-nilai total mean kategori untuk setiap aspek dari ketiga variabel menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja rata-rata setiap aspek berada pada kategori rendah sampei rendah. Kemudian pada variabel *self-efficacy* rata-rata setiap aspek berada pada kategori tinggi. Pada variabel stress kerja rata-rata setiap aspek berada pada kategori rendah. Dengan kata lain mayoritas dosen Universitas X

mempunyai tingkat stress dan beban kerja yang rendah, kemudian untuk tingkat *self-efficacy* dari dosen-dosen pada kategori tinggi.

Kondisi stress tidak hanya dapat memberikan dampak negatif, akan tetapi dengan adanya kondisi stress kerja rendah yang dialami oleh pekerja maka hal ini dapat membuat pekerja lebih optimal. Adanya tekanan yang dirasakan oleh pekerja memberikan dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi stress kerja perlu juga dialami oleh pekerja.

Ismar *et.al* (2011) dalam risetnya yang berjudul “*stress kerja dan berbagai faktor yang berhubungan pada pekerja call center PT. X di Jakarta*” menyatakan bahwa, Stres kerja sedang-tinggi kedua dan ketiga terbesar yang dialami adalah pada stressor beban kerja berlebih kuantitatif dan beban kerja berlebih kualitatif. Team leader seorang agen akan memantau pembicaraan agen dengan nasabah secara langsung (*call tabbing*) untuk memastikan bahwa agen memberikan informasi yang tepat kepada nasabah, Team leader juga menilai apakah agen telah mencapai berbagai kriteria, misalnya apakah agen mendengarkan nasabah, berbicara dengan baik, dan menggunakan pengetahuan produk secara efektif. Agen juga sangat berisiko terhadap stres kerja jika diberikan tugas yang terlalu banyak dalam waktu yang ditentukan atau tidak terlatih untuk melakukan pekerjaannya. Bila pekerja merasa terlalu banyak yang harus dilakukan, maka mereka tidak dapat menggunakan waktu istirahat mereka dengan baik. Semakin tinggi tingkat kesulitan menghadapi tuntutan nasabah, maka jumlah panggilannya semakin sedikit namun dengan durasi panggilan yang lebih lama. Sebaliknya, pada segmen yang diperkirakan memiliki tingkat kesulitan tuntutan nasabah rendah, maka jumlah panggilan menjadi lebih banyak dengan durasi panggilan yang lebih pendek. Apabila target panggilan per hari tidak terpenuhi, maka agen harus

menggantinya dengan mengejar target panggilan telepon yang lebih banyak dari yang telah ditentukan.

Konflik peranan merupakan stresor terjadinya stres sedang-tinggi sebesar 76,7%. Konflik peranan dapat menjadi stresor pada pekerja call center karena menggambarkan tekanan pada pemberian pelayanan yang baik kepada nasabah. Agen memerlukan waktu cukup lama untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan nasabah, namun dalam satu kali panggilan agen harus dapat memberikan layanan yang memuaskan pada nasabah dalam waktu singkat dengan interval antarpanggilan yang pendek. Manajemen call center selalu menekankan bahwa mutu pelayanan nasabah merupakan prioritas utama, namun lebih mudah mengevaluasi performa kerja melalui jumlah panggilan, dibandingkan dengan kualitas pelayanan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prevalensi stres kerja berkaitan dengan faktor-faktor stresor pengembangan karir; beban kerja berlebih kualitatif; beban kerja berlebih kuantitatif; konflik peranan; ketaksaan peran; dan tanggung jawab. Faktor pekerjaan yang berhubungan dengan stres kerja adalah masa kerja > 2-3 tahun pada stresor beban kerja berlebih kuantitatif. Faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan stres kerja adalah persepsi subjektif terhadap bising pada stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Faktor kebiasaan tidak berhubungan dengan stres kerja.

Heriyono *et.al* (2009) dalam risetnya yang berjudul “*hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta*” menyatakan bahwa beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Beban kerja erat kaitannya dengan kinerja, yang mana berkaitan pula dengan performanya. Apabila beban kerja

berlebih akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang. Berdasarkan hasil analisis chi-square yang telah dilakukan, maka beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Studi tentang faktor – faktor penyebab kelelahan kerja yang dilakukan pada beberapa ribu pria dan wanita dari ratusan perusahaan selama 20 tahun menunjukkan adanya 6 faktor yang berpengaruh dalam kelelahan, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan.

Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian didukung dengan wawancara kepada beberapa orang perawat, maka dapat diketahui bahwa stres kerja yang terjadi di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI antara lain disebabkan karena adanya faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja, antara lain : 1). Kondisi pekerjaan, yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental dan atau fisik. Bila hal ini terus berkelanjutan dapat berubah menjadi kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (burnout). 2). Faktor interpersonal, yang menyebabkan hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk, persaingan yang tidak sehat, dan kecemburuan sosial. 3). Tampilan rumah pekerjaan, yang dipengaruhi karena mencampuradukkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup dan stres karena memiliki dua pekerjaan. Hal ini bila berkelanjutan akan memicu terjadinya konflik dan kelelahan secara mental.

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Pendapat ini sejalan dengan12 yang menyatakan penyebab timbulnya stres kerja dikarenakan suatu tuntutan pekerjaan yang di luar batas kemampuan individu. Oleh karena itu, faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat seperti emosi, pikiran, perasaan, situasi kerja dan tuntutan pekerjaan perlu dikendalikan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Namun, perlu diingat pula, bahwa stres kerja juga diperlukan untuk mendorong dan memotivasi perawat dalam bekerja.

Hubungan antara tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat. Konflik merupakan pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain. Konflik dapat terjadi karena persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, namun dapat juga menimbulkan dinamika kerja, sehingga pencapaian kerja menjadi lebih baik. Konflik yang terjadi di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI antara lain karena adanya perbedaan persepsi, perbedaan cara merealisasikan tujuan, persaingan yang kurang sehat di antara perawat, adanya permasalahan pribadi yang terbawa saat bekerja dan perasaan sedih saat bertengkar dengan sesama perawat. Dua konflik yang pertama merupakan jenis konflik yang apabila dikelola dengan baik maka akan meningkatkan efektifitas organisasi dan meminimalisir terjadinya kelelahan kerja perawat. Konflik – konflik yang lainnya rata – rata masih dapat segera diatasi oleh Kepala Ruang di masing – masing bangsal rawat inap. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat konflik yang terjadi pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah optimal. Namun, tetap perlu

dilakukan pengelolaan yang baik agar konflik tidak meningkat, karena apabila dilihat dari tabel distribusi tingkat konflik, maka perawat dengan tingkat konflik tinggi lebih banyak dibandingkan dengan perawat dengan tingkat konflik yang rendah. Sehingga, tetap ada potensi tingkat konflik akan naik apabila faktor pemicu konflik meningkat.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Event Organizer

Event organizer adalah jasa penyelenggara kegiatan yang merupakan usaha yang dilakukan untuk mempermudah perwujudan ide-ide atau rencana menggelar sebuah acara.

Defenisi event organizer dalam sumber lain dijelaskan bahwa event organizer terdiri dari dua kata dalam bahasa Inggris yaitu event dan organizer. Dalam bahasa Indonesia event adalah acara, sedangkan organizer adalah pengatur. Pengertian harfiahnya sangat sederhana yaitu pihak yang mengatur acara, akan tetapi jika diperdalam pada aktifitas yang dilakukan akan menjadi sangat rumit karena pengatur bukan hanya satu orang melainkan terdiri dari tim dengan banyak anggota yang masing-masing membawahi suatu bidang sesuai dengan keahliannya. Kata acara juga memiliki berbagai arti mulai dari pertunjukkan seni musik, seni tari, pameran, kompetisi olahraga, seminar, launching produk, promosi produk, dan lain-lain (Megananda dan Wijaya, 2009:1).

Organizer tidak jauh beda pengertiannya dengan sebuah kepanitiaan, mulai dari level 'Perpisahan Sekolah' sampai 'Pindah Jabatan', kita selalu terlibat dengan apa yang

namanya panitia. Berikut ini yang dikemukakan oleh Adrie Subono (JAVA Musikkindo Present WOW!!, 2004) Event Organizer adalah penyelenggara kegiatan.

Sedangkan menurut pakar manajemen Rhenald Kasali (JAVA Musikkindo Present WOW!!, 2004), mengemukakan bahwa bisnis Event Organizer adalah bisnis yang menerapkan konsep manajemen secara berkesinambungan dan konsisten dalam mengeksplorasi dunia entertainment sedalam-dalamnya. Yang dibangun dari sebuah tim yang mencatat every single detail dari proses memilih acara, mengkemas acara, memenuhi pembayaran, mengurus perizinan, meyakinkan keamanan pelaksanaan, merekam gejolak keinginan pasar, serta menyiapkan teknologi dan pemasarannya, sampai pada event report (laporan pertanggung jawaban) atau evaluasi.

Banyak event-event yang menggunakan jasa event organizer event tersebut meliputi event perusahaan (ulang tahun perusahaan, employ atau family gathering, peresmian kantor, penghargaan kepada karyawan), event promosi (pentas musik oleh sponsor, pameran produk, variety show oleh sponsor, presentasi produk, sampling dan selling, dealer dan atau customer gathering), event pribadi (pesta pernikahan, perayaan ulang tahun, syukuran), event pendidikan (seminar, talkshow, workshop), event olahraga (kompetisi olahraga profesional, pertandingan olahraga semi profesional, aneka lomba dan kompetisi), event seni (pagelaran musik, pagelaran tari, pagelaran teater, fashion show), event amal (pagelaran penggalangan dana, lelang untuk penggalangan dana), even publikasi (konferensi pers, media gathering)..

Selanjutnya yang dikemukakan oleh Indro'Kimpling'Suseno (Cara Pinter Jadi Event Organizer : 14). Event Organizer adalah sekelompok orang yang terdiri dari tim pelaksana, tim pekerja, tim produksi, dan tim manajemen yang melaksanakan tugas

operasional suatu program acara atau melakukan pengorganisasian untuk mewujudkan suatu program acara.

2.2.1.1 Penyebab gagal nya suatu event

Menurut Felix Rusli pada artikelnya yang berjudul *mengapa EO banyak yang mengalami kegagalan* ada 7 aspek yang menyebabkan event organizer mengalami kegagalan, diantaranya :

1. Penyelenggaraan suatu acara jauh lebih sulit daripada marketing, Pada realitanya, suatu trade show ataupun acara anda adalah bagian daripada marketing, sebab anda akan menggunakan segala aspek dan tenaga anda untuk mencapai target baik dalam hal sales maupun marketing, alat yang digunakan pun berbagai macam mulai dari direct mail, telemarketing, promosi perdagangan / misi dagang, spesialisasi promosi yang meliputi billboard, TV, public relation, literature, dan segala bentuk alat marketing yang ada. Sebuah event yang baik sebaiknya anda menggunakan pola marketing mix, dan banyaknya perusahaan EO kurang menyisihkan sedikit waktu mereka untuk melakukan suatu studi kasus, mensinergikan konsep marketing yang ada, dan tidak pernah menyadari akan uniknya serta bagaimana potensi sebuah acara bagi anda.
2. Setiap acara berlainan dan berbeda, Setiap acara mempunyai keunikan tersendiri, karakteristik tersendiri, seperti halnya rekan saya mengadakan sutau konser lalu saya juga mengadakan acara konser, dapatkah acara saya dan acara rekan saya dikatakan sama? Tentunya tidak.

3. Budgeting, Perancangan suatu anggaran yang mantap adalah tujuan dari semua usaha bisnis. Sekali anda sudah memutuskan event anda akan berjalan, besarnya jumlah uang yang akan anda investasikan dalam sebuah event tergantung seberapa besar event anda akan berjalan, banyaknya EO menghamburkan dana dan waktu mereka pada sisi yang salah. Saya sebagai penulis melihat bahwa sistem budgeting ini mempunyai dua sisi yakni sisi hardware dan sisi software, sisi hardware adalah venue, tata panggung, suara, dan tata cahaya, termasuk dalam hal ini bila mana anda mengadakan pameran adalah design dari stand pameran tersebut, termasuk konstruksinya, cargo ataupun pengiriman, bila anda mengadakan suatu konser tentunya akomodasi maupun transportasi. Pada sisi software umumnya adalah sisi marketing, direct mail, telemarketing, staff pendukung seperti LO, customer service ataupun guest relation officer, souvenirs ataupun hadiah, tindak lanjut dari setelah event. Jadi pertanyaannya sisi manakah yang akan membuat Event Organizer maupun peserta/ sponsor yang terlibat beruntung? Tentunya sisi Software, dan pada sisi manakah yang akan membuat anda menghabiskan banyak waktu, tenaga dan dana anda? Tentunya sisi hardware, dan banyaknya Event organizer gagal di sisi hardware sebab kurangnya perhitungan yang matang.

4. Timing / waktu, pemilihan waktu yang kurang tepat dimana anda sudah sudah melakukan banyak persiapan, tetapi waktu ternyata saling bertabrakan satu dengan yang lainnya.

5. Strategy pemasaran dan target yang kurang menguntungkan, dimana dalam hal ini dapat dikatakan masih banyak orang Indonesia tidak sanggup membedakan antara sales dan marketing adalah suatu hal yang berbeda sehingga pada akhirnya banyak yang mengalami kerugian karena tidak mengetahui sebenarnya target mana yang dihendakinya.
6. Sistem Logistic & persiapan manpower, Logistik maupun persiapan Manpower dalam suatu event sangatlah penting sebab logistic adalah bagian yang paling vital dalam pengadaan suatu event, banyaknya EO yang dianggap gagal adalah kurangnya persiapan dalam hal logistic, contohnya, ketika event sedang dalam persiapan ataupun pembangunan suatu stand pameran, kemudian terjadi hal yang tidak diinginkan contohnya salah satu proyektor untuk kelangsungan acara tersebut mengalami putus bohlam, dikarenakan kurangnya persiapan akan hal tersebut
7. Tidak ada yang mengajari mereka, Tanyalah sebuah pertanyaan yang cukup sederhana yakni “Siapakah yang mengajari mereka dalam menjalankan suatu acara? Kepada setiap EO yang anda kenal maupun para penyelenggara pameran yang anda ketahui, jawaban yang sangat pasti adalah “TIDAK ADA”. Jadi darimanakah mereka belajar? Jawaban klasik adalah Pengalaman adalah guru yang paling berharga, mereka belajar dari melihat, mencopy acara yang lain, dan hasilnya banyak penyelenggara event menyelenggarakan suatu event yang pada umumnya hampir sama satu sama lainnya. Apabila hal ini terjadi maka

kompetisi dalam bisnis event tidaklah meningkatkan kreatifitas maupun inovasi-inovasi baru, tetapi saling meniru satu sama lainnya.

2.2.1 Stress Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Davis dan Newstrom, 1985). Dalam kehidupan sehari-hari stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam yang menimbulkan ketegangan, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri.

Menurut Beer dan Newman 1978 (Dalam Sutarto Wijono,2010) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Gibson *dkk* 1996 : 339 (Dalam Retraningtyas, 2005), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008) menyatakan bahwa stres kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat,

dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antaratekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

2.2.2.1 Indikator Sterss Kerja

Menurut Robbins (1996:224) sumber stres kerja yang potensial sebagai berikut:

1. Lingkungan Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi ini sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian masal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek dan semacamnya, selain itu ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres kerja.
2. Organisasional Faktor yang menjadi sumber atau mempengaruhi stres kerja cukup banyak jumlahnya, sebagai berikut: kekaburan peran dan konflik peran, kelebihan beban kerja (work Overload), tanggung jawab terhadap orang lain (responsibility for people), pengembangan karier (career development), kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi (organizational structure and climate), wilayah organisasi (Organizational territory), karekteristik tugas (task characteristic), pengaruh kepemimpinan (leadership influence).
3. Individual Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari

120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan, faktor ini mencakup isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kedisiplinan merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan sehingga terbawa ke tempat kerja.

Menurut Handoko (2000:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor . Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off- the-job. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “on the job “ antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (role ambiguity)
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan

Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Smet; 1994) sumber stres kerja berasal langsung dari pekerjaan dan interaksi antara lingkungan sosial dengan pekerjaan, meliputi:

1. Stressor yang ada dalam pekerjaan itu sendiri. (contoh: beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama)
2. Konflik peran, peran didalam kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas.
3. Masalah dalam hubungan dengan orang lain. (contoh: hubungan dengan atasan, rekan sejawat, dan pola hubungan atasan dengan bawahan)
4. Perkembangan karir: under/ over – promotion, dan keselamatan kerja.
5. Iklim dan struktur organisasi
6. Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
2. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
3. Kurangnya hubungan interpersonal.
4. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.