

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan tugasnya sebagai Tridharma, yakni menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (UU No. 12, 2012). Hal-hal tersebut menjadi tugas dari seluruh sivitas akademik meliputi dosen dan mahasiswa. Guna menjalankan fungsi dan mencapai tujuan dari perguruan tinggi selain dosen dan mahasiswa yang berperan maka diperlukannya peran lain yang meliputi administrasi. Tenaga administrasi mendukung pelaksanaan proses perguruan tinggi melaksanakan Tridharma dan mencapai visi-misi (Jamaluddin, 2011:170). Ketenagaan dalam perguruan tinggi meliputi dosen dan tenaga kependidikan (UU No.20 Tahun 2012), KBBI menerangkan bahwa tenaga pendidik sama dengan tenaga kependidikan yang merupakan anggota masyarakat dan mampu mengabdikan diri untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai bidang keahliannya, bertugas sebagai pembimbing, pengajar, peneliti, pengelola, atau administrator pendidikan.

Ketika tenaga pendidik melakukan tugasnya akan dituntut untuk dapat melakukannya dengan baik. Bambang (2010) mengemukakan bahwa tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja dengan lebih baik, hal tersebut menjadi keharusan menurut Faulina (2011) perguruan tinggi adalah pilar utama yang berfungsi sebagai pembentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Fiddaraini dkk, 2016:609). Selain itu, di Indonesia tenaga pendidik memiliki tugas rangkap atau bahkan berganti bidang sesuai kebijakan institusi. Dosen dalam tugasnya dapat diberikan penugasan tambahan sebagai rektor, dekan, pembantu dekan, atau ketua sekolah tinggi (UU No.20 Tahun 2005). Dijelaskan pada UU No.12 Tahun 2012 bahwa tata kelola perguruan tinggi harus menuju pada tata kelola yang sehat. Melihat pada aturan tersebut maka tenaga pendidik harus bekerja dengan optimal guna mencapai fungsi dan tujuan perguruan tinggi. Menurut hasil penelitian Sarwono dan Purwono (2006) pada bidang penegelolaan perpustakaan UGM telah terdapat perubahan-perubahan untuk mendapati hasil yang baik, meliputi pergantian pimpinan, jam kerja, sistem presensi pegawai, bahkan rotasi kerja yang merupakan perpindahan tugas. Anoraga (1995) mengutarakan

bahwa perubahan yang sering terjadi akan menguras energi karena akan terdapat tuntutan kita untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut (Sarwono & Purwono, 2006:45).

Apabila tenaga kependidikan tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan, kondisi lingkungan dan faktor lainnya maka akan memberi tekanan dan menimbulkan stres kerja (Fiddaraini dkk, 2016:609-610). Morgen & King (1986) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi internal individu yang ditandai dengan gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berakibat pada kondisi tidak baik (Dhania, 2010:16). Penelitian yang dilakukan oleh Sarwono dan Purwono (2006) mengutarakan bahwa stres kerja ringan dialami oleh pustakawan UGM, meskipun stres kerja ringan namun akan tetap memberi dampak terhadap kinerja. Kondisi pustakawan akan berpengaruh pada pelayanan. Begitupun hasil yang didapat pada penelitian Zetli (2019) menunjukkan hasil bahwa dosen memiliki stres kerja tinggi, dosen merupakan salah satu tenaga pendidik di ruang lingkup kampus.

**Tabel 1.1:** Hasil Wawancara Stres Kerja

No	Nama	Kepegawaian	Kesimpulan
1	L	Tenaga Kependidikan	Beban kerja yang ia terima membuat daya tahan tubuhnya melemah, sering saki kepala, mudah lelah, hingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikannya tepat waktu dan membuatnya menjadi khawatir.
2	S	Tenaga Kependidikan	Ketika bekerja hal-hal yang dialaminya bahwa S sering merasa lelah, rapuh, hingga muncul perasaan sedih namun berusaha terlihat baik-baik saja, hal tersebut terkadang membuat ia mudah marah dan cemas. Beberapakali membuat kesalahan dan akhirnya karena sibuk bekerja S mengaku sering melupakan makan siangnya.
3	H	Dosen	Subjek mengaku bahwa dengan banyak tugas yang menjadi tanggung jawabnya sering pulang sore, membuat ia sering merasa capek. Dengan bertemu banyak mahasiswa dengan kebutuhan yang berbeda-beda membuat ia harus menyesuaikan dirinya dan terkadang jika ia mendapati mahasiswa yang tidak sesuai dengan apa yang disarankan sebelumnya, ia jadi mudah marah. Beberapa pekerjaan yang menumpuk membuat ia harus menyelesaikan di rumah dan menjadi tidak bisa tidur ketika pekerjaan itu belum selesai.

Nykodym dan George (1989) mendefinisikan stres sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Wijono, 2015:145). Sedangkan stres kerja menurut Beehr dan Newman (1978) merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan (Wijino, 2015:145). Hal ini akan terjadi ketika tuntutan semakin bertambah maka semakin bertambah pula potensi stres kerja. Robbin dan Judge mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi individu bertentangan antara yang diinginkan dengan tuntutan dan sumberdaya yang dimiliki, selanjutnya akan berdampak pada kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbin dan Judge, 2016:275).

Stres kerja memberikan dampak yang kurang baik bagi individu yang mengalaminya, dampak dari stres dibagi menjadi dua (Panengah, 2012:20) yaitu;

1. Dampak terhadap individu
  - a. Reaksi emosional: dalam keadaan stres, emosi individu tidak stabil, bisa menjadi mudah marah, curiga yang berlebihan, hingga perasaan tidak aman.
  - b. Perubahan perilaku dan kebiasaan: akibat dari stres dapat dilihat dari perilakunya yaitu, ada kebiasaannya untuk mencari pelampiasan, seperti kebiasaan merokok.
  - c. Perubahan Fisiologis; pada keadaan ini, individu mengalami ketegangan bagian leher dan kepala, yang menyebabkan sakit kepala, perasaan lelah, susah tidur, hingga terdapat penyakit yang berasal dari stres.
2. Dampak terhadap organisasi

Stres yang dialami pekerja dapat membuat produktivitas menjadi rendah yang meliputi; performansi rendah, kinerja rendah, meningkatnya absensi kerja.

Sebelumnya, bagi individu yang telah menikah akan memiliki peran sebagai suami/istri dan orang tua bagi keluarganya. Ketika individu memilih bekerja maka akan memiliki dua peran dalam satu waktu. Tuntutan yang diterima oleh individu akan semakin bertambah. Ketika individu tidak dapat menyeimbangkan keduanya maka akan terjadi konflik peran ganda antara menjadi pegawai dan suami/istri/orangtua. Konflik peran ganda ini terjadi ketika individu tidak dapat mencapai keseimbangan keluarga dan pekerjaan, jika hal tersebut terus-menerus terjadi maka akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental (Kossek & Ozeki, 1999; Burke & Greenglass, 2001 dalam Oktrarina, dkk., 2015:134)

## 1.2 Identifikasi Masalah

Stres merupakan suatu kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang besar akan mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan (Handoko, 2014:200). Robbin dan Judge mengutarakan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber dari stres kerja, yaitu; 1) Faktor Lingkungan (keketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi, 2) Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan tuntutan interpersonal), 3) Faktor Individual (Robbin & Judge, 2016:597-599).

Faktor organisasi pada tuntutan peranan berhubungan dengan ditempatkannya individu dalam suatu organisasi. Menurut Judge dan Colquitt (2004) tuntutan peran meliputi tuntutan peran dalam keluarga dan tuntutan profesional mereka (Judge dan Colquitt 2004:395). Peran yang tidak dapat dilakukan dengan baik dan tidak dapat dilakukan dengan bersama akan menjadi sebuah konflik peran (Robbin dan Judge 2016:598). Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1995:77) adalah konflik peran yang ada pada diri individu karena tekanan peran dari pekerjaan dan bertentangan dengan peran dalam keluarga, sehingga kedua peran tersebut tidak dapat disejajarkan. Akan didapati berbagai tuntutan oleh individu ketika menjadi pegawai dan menjadi istri/suami/orang tua dalam bersamaan. Jika tuntutan tidak sesuai dengan sumber daya individu tersebut maka akan berdampak pada kondisi fisik dan mentalnya.

**Tabel 1.2:** Hasil Wawancara Konflik Peran Ganda

No	Nama	Kepegawaian	Kesimpulan
1	L	Tenaga Kependidikan	Hal-hal seperti sering saki kepala, mudah lelah, hingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikannya tepat waktu dan membuatnya menjadi khawatir. Terjadi karena ada beban kerja yang ia terima serta pada kondidi ia saat ini yang tengah hamil serta perbedaan ia alami ketika belum memiliki keluarga.
2	S	Tenaga Kependidikan	Sebelum berangkat ke kampus untuk melaksanakan pekerjaan ia harus menyiapkan kebutuhan suami serta mengurus anak mulai dari memandikan hingga menyuapi makan. Beberapa kali ia tergesa-gesa untuk segera melakukan absensi. Perbeaan ia alami saat sebelum memiliki keluarga dan sesudah. Saat sebelum memiliki keluarga ia bisa menyelesaikan tugas nya hingga selesai di tempat kerja, namun saat ini harus memilih antara tugas kerja atau rumah. Kadang harus merelakan salah satunya.
3	H	Dosen	Beberapa pekerjaan yang ia terima dan jika belum selesai ia memilih untuk membawanya pulang. Hidup dengan suami dan orang tua membuatnya harus membagi tugas dalam dua tanggung jawab yang tak bisa dititipkan pada orang lain. Terkadang harus merelakan acara keluarga untuk tugas-tugasyang harus ia selesaikan.

Permasalahan ini juga muncul pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fita (2017) bahwa ada hubungan sangat signifikan antara variabel stres kerja dengan konflik peran ganda, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja perawat. Pada penelitian tersebut menggunakan aspek milik Frone, Russell & Cooper, peneliti memberikan saran agar menggunakan aspek yang lebih sesuai sebagai indikator untuk dapat menyusun alat ukur. Hal tersebut juga muncul pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Dwiyanti (2014), didapati bahwa ada hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2018), bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Penelitian tersebut menggunakan subjek guru yang memiliki ritme jam kerja yang sama dengan pegawai perguruan tinggi, memungkinkan bahwa permasalahan ini juga muncul pada pegawai perguruan tinggi Universitas X, ditambah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zelti (2019) bahwa

tingkat stres kerja yang dialami oleh dosen lebih besar daripada guru. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Riyanni (2018) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja pada karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta.

Keempat penelitian di atas menggunakan subjek wanita, sedangkan menurut Gutek dan Searle (1991) tidak terdapat perbedaan skor secara signifikan antara laki-laki dan perempuan mengenai pekerjaan mengganggu keluarga maupun keluarga mengganggu pekerjaan. Artinya, konflik peran ganda dapat dialami oleh laki-laki dan perempuan. Mengenai stres didapat pada penelitian yang dilakukan oleh Fiddaraini, dkk (2016) bahwa tidak terdapat perbedaan antara stres kerja yang dialami oleh laki-laki dan perempuan. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Amsar (2018) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai stres kerja antara laki-laki dan perempuan.

Melihat permasalahan yang ada pada pegawai perguruan tinggi terkait permasalahan konflik peran ganda dengan stres kerja dan keterkaitan jenis kelamin. Maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Tingkat Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Universitas X Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderasi”.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah sangat diperlukan pada penelitian ini, agar penelitian ini tidak melebar dan dapat tercapai hasil yang baik. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah;

#### **1. Pegawai Universitas X**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Universitas X, baik pria maupun wanita. Untuk mengetahui adakah pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja.

#### **2. Stres kerja**

Stres menurut Robbin dan Judge (2016:429) individu bertentangan dengan tuntutan dan sumber daya terkait dengan yang diinginkan oleh individu yang akan berdampak pada kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Wijono

(2015:144) stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan sebuah organisasi.

### 3. Konflik peran ganda

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1995:77) adalah konflik peran yang ada pada diri individu karena tekanan peran dari pekerjaan dan bertentangan dengan peran dalam keluarga, sehingga kedua peran tersebut tidak dapat disejajarkan.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sebelumnya telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja pada pegawai Universitas X.
2. Apakah jenis kelamin memoderasi pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja pada pegawai Universitas X.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Melihat ada atau tidaknya pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stress kerja pada pegawai Universitas X.
2. Mengkaji jenis kelamin dalam memoderasi pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stress kerja pada pegawai Universitas X.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan dan memperkaya teori mengenai konflik peran ganda dan stress kerja. Khususnya pada pegawai perguruan tinggi.
  - b. Memahami tingkat konflik peran ganda dan tingkat stres kerja yang dialami pegawai perguruan tinggi.

- c. Memahami jenis kelamin dalam memoderasi pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stress kerja pada pegawai Universitas X.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai perguruan tinggi

Dapat menjadi bahan informasi bagi pegawai perguruan tinggi yang memiliki peran ganda untuk mengatur waktu, pikiran, dan perilaku dalam menyeimbangkan peran agar tidak mengalami stres berlebihan.

- b. Bagi instansi

Dapat menjadi masukan bagi instansi untuk lebih memberikan perhatian bagi pegawai, khususnya yang memiliki peran ganda baik laki-laki maupun perempuan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi inspirasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

