

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Istilah stres merupakan sebuah stimulus yang biasa dikenal dengan stressor dan bukan sebuah respon. Hal-hal yang menciptakan suatu stressor merupakan hal yang sulit (Davison, dkk., 2006:275). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir, serta kondisi seseorang. Mereka akan sering menjadi mudah marah, agresi, tidak relaks, sikap yang tidak kooperatif, tegang, hingga perasaan khawatir yang berlebihan (Handoko, 2014:200). Wijono berpendapat bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara psikologis dan fisiologis terhadap keinginan organisasi. Suatu kondisi kerja dari pengertian subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja dan memberi tekanan pada psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Wijono, 2016:144). Pendapat lain dari Beehr dan Newman (1978) stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan (Wijono, 2016:145). Begitupun menurut Robbin dan Judge bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi individu bertentangan antara yang diinginkan dengan tuntutan dan sumber daya yang ada, selanjutnya akan berdampak pada kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbin & Judge, 2016:429-430). Tuntutan meliputi tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian. Sumber daya ialah hal-hal yang ada pada diri individu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian stres kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan kondisi individu karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dengan sumber daya yang ada dan dapat menyebabkan tekanan pada individu, meliputi: fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stres dapat berupa positif (*eustress*) tetapi juga dapat berperan salah (*distress*) yang akan mengganggu produktivitas pekerja. Selye (Wijono, 2016:145) stres kerja ialah suatu konsep yang akan terjadi secara terus menerus dan bertambah. Jika semakin banyak permintaan dari suatu organisasi pada individu maka akan menyebabkan produktivitas yang lemah. Yerkes Dodson Curve, Le Fevre, Matheny dan Kolt (2003) : 1) Eustres stres yang bisa berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu

tidak melebihi tingkat maksimal. 2) Distres stres yang yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (*distress*) terhadap kinerja dan kesehatan (Gaol 2016:7).

2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Stres memperlihatkan dirinya dalam beberapa cara, seperti munculnya sifat yang mudah marah, maag, hingga kesulitan dalam mengambil keputusan. Gejala tersebut dibagi menjadi tiga kategori menurut Robbin dan Judge (2016:433-435):

1. Gejala Fisiologis

Stres memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Stres dapat menyebabkan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernafasan, tekanan darah, menyebabkan sakit kepala.

2. Gejala Psikologis

Dalam memperlihatkan dirinya, stres juga memperlihatkan dirinya melalui keadaan psikologis, meliputi; ketegangan, kecemasan, kondisi yang mudah marah, kebosanan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres dalam terkait dengan perilaku, meliputi; ketidak hadirannya, penurunan dalam produktivitas, hingga perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur, dan meningkatnya konsumtif merokok.

2.1.3 Faktor-Faktor Stres Kerja

Stres memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hingga gejala-gejalanya muncul pada diri individu. Menurut Robbins dan Judge (2016) sumber yang berpotensi menyebabkan stres, ialah;

1. Faktor-faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain dari struktur sebuah organisasi. Dengan adanya perubahan-perubahan dalam organisasi akan menyebabkan stres pada individu. Ada tiga kategori dalam ketidakpastian; ketidakpastian ekonomi (misal, kontrak akan membuat individu cemas terhadap keamanan masa kerjanya), ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi (misal, adanya mesin-mesin yang akan menggantikan pekerja).

2. Faktor-faktor organisasional

Dalam faktor organisasi, terdapat kategorisasi bentuk dari faktor organisasi yang mempengaruhi stres kerja individu;

a. Tuntutan tugas

Hal ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara spesifik. Bekerja dalam suatu ruangan yang sesak dan penuh dengan kebisingan dapat membuat meningkatnya kecemasan atau stres pada individu. Hurrel pekerjaan yang menggunakan kecepatan gerakan mempunyai hubungan yang signifikan dengan ketegangan, kemarahan, dan kecemasan dalam pekerjaan tersebut (Wijono, 2015:150).

b. Tuntutan peranan

Tekanan yang berkaitan dengan ditempatkan pada seseorang mengenai fungsi dari suatu peran individu dalam sebuah organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan dapat melakukan tugas lebih banyak dari batas waktu. Ketidakjelasan peran, akan membuat individu tidak mengetahui apa yang akan dilakukan.

c. Tuntutan Interpersonal

Tuntutan ini disebabkan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dalam sebuah sistem organisasi atau rendahnya hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres pada individu.

3. Faktor pribadi

Dalam faktor pribadi ini meliputi beberapa hal: permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian. Bagi orang-orang memiliki hubungan keluarga merupakan hal yang berharga. Sumber yang menjadi penyebab stres dan tidak dapat ditinggalkan saat memasuki dunia kerja, kesulitan dalam pernikahan, hubungan yang mulai merenggang, dan intensitas dalam mengurus anak.

2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik didefinisikan oleh Mullins bahwa konflik merupakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya pertentangan perilaku dari individu maupun

organisasi (Wijono, 2015:203). Robbins dan Judge memandang bahwa konflik merupakan sebuah proses yang diawali dengan pandangan individu bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan mempengaruhi secara negatif sesuatu hal yang dianggap penting oleh pihak pertama (Robbins & Judge, 2016:305). Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan pertentangan tujuan dan perilaku dari individu ataupun organisasi yang dianggap akan memberikan pengaruh negatif.

Peran yang tidak dapat dilakukan dengan baik dan tidak dapat dilakukan dengan bersama akan menjadi sebuah konflik peran (Robbin & Judge, 2016:598). Menurut Judge dan Colquitt (2004) tuntutan peran meliputi tuntutan peran dalam keluarga dan tuntutan profesional mereka (Judge & Colquitt, 2004:395). Sedangkan peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran ganda pada penelitian ini adalah peran sebagai istri/suami dan atau orang tua, dan peran sebagai pegawai perguruan tinggi.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell 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 (Greenhaus dan Beutell, 1985:77). Konflik peran ganda menurut Khan, dkk masuk dalam kategori konflik antar peran. Macam-macam konflik menurut Khan, dkk (1964) ialah (Greenhaus dan Beutell, 1987:77): 1) Konflik peran, konflik yang terjadi apabila syarat dalam suatu peran bertentangan dengan nilai dasar individu itu sendiri. 2) Konflik intra peran, konflik yang terjadi karena pertentangan dari individu lain dalam suatu organisasi. 3) Konflik antar peran, tekanan yang muncul dalam satu peran tidak sesuai dengan tuntutan peran lain. Menurut Gutek dan Searle konflik peran ganda terjadi dengan dua komponen yaitu urusan keluarga mengganggu pekerjaan dan pekerjaan mengganggu keluarga (Gutek & Searle, 1991:560).

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda ialah pertentangan antara dua peran yakni peran di tempat kerja dan peran di rumah. Netemeyer, dkk (1996) mengemukakan bahwa tuntutan dari suatu peran mengacu pada tanggung jawab mengenai kewajiban, harapan, tugas, dan komitmen terkait dengan peran yang diberikan (Wulandari, 2012:18).

2.2.2 Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhauss dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa terdapat 3 bentuk utama dari konflik peran ganda, yaitu (Greenhauss & Beutell, 1985:77-82)

1. *Time-based conflict* (konflik disebabkan oleh waktu), tekanan waktu dalam satu peran membuat secara fisik tidak dapat memenuhi harapan dari peran lain.
2. *Strain-based conflict* (konflik disebabkan oleh ketegangan), ketegangan yang disebabkan oleh satu peran akan mempengaruhi kinerja individu dalam peran yang lain.
3. *Behavior-based conflict* (konflik disebabkan oleh perilaku), perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku dalam peran lain.

Mengenai konflik peran ganda, Gutek dan Searle (1991) mengungkapkan bahwa pemikiran mereka tidak seperti dengan kebanyakan peneliti, menurutnya konflik peran ganda memiliki dua komponen:

1. *Work Interference Family* (peran pekerjaan mengganggu keluarga), peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga.
2. *Family Interference Work* (peran keluarga mengganggu pekerjaan), peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Sehingga didapati bahwa terdapat 6 aspek dari konflik peran ganda menurut Gutek & Searle (1991), yakni (Carlsoln, Kacmar, & Williams, 2000:250):

1. *Time Base (Work Interference Family)* Peran pekerjaan mengganggu keluarga berbasis waktu: tekanan waktu dalam peran pekerjaan membuat secara fisik tidak dapat memenuhi harapan dari peran keluarga.
2. *Time Base (Family Interference Work)* Peran keluarga mengganggu pekerjaan berbasis waktu: tekanan waktu dalam peran keluarga membuat secara fisik tidak dapat memenuhi harapan dari peran pekerjaan.
3. *Strain Base (Work Interference Family)* Peran pekerjaan mengganggu keluarga berbasis ketegangan: ketegangan yang disebabkan oleh peran pekerjaan akan mempengaruhi kinerja individu dalam peran keluarga.
4. *Strain Base (Family Interference Conflict)* Peran keluarga mengganggu pekerjaan berbasis ketegangan: ketegangan yang disebabkan oleh peran keluarga akan mempengaruhi kinerja individu dalam peran pekerjaan.

5. *Behavior Base (Work Interference Family)* Peran pekerjaan mengganggu keluarga berbasis perilaku: perilaku dalam peran pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perilaku dalam peran keluarga.
6. *Behavior Base (Family Interference Work)* Peran keluarga mengganggu pekerjaan berbasis perilaku: perilaku dalam keluarga tidak sesuai dengan harapan perilaku dalam peran pekerjaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Stoner, dkk. terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu), semakin banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja maka akan semakin sedikit waktu yang digunakan untuk keluarga.
2. *Family size and support* (jumlah dan dukungan keluarga), ketika jumlah keluarga semakin banyak, maka konflik akan semakin banyak. Dan jika dukungan keluarga banyak, maka akan sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka konflik yang ia alami akan rendah.
4. *Marital and life satisfaction* (kepuasan hidup), terdapat asumsi bahwa wanita yang bekerja akan memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

2.3 Pegawai Perguruan Tinggi

2.3.1 Pengertian Pegawai Perguruan Tinggi

Pegawai menurut KBBI merupakan orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi. 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.

Pengajar dalam ruang lingkup kampus disebut dengan dosen, UU No.12 Tahun 2002 Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk

mentraformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan.

2.3.2 Fungsi Perguruan Tinggi

Pendidikan tinggi memiliki fungsi (UU No.12 Tahun 2002):

1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
2. Mengembangkan sivitas akademik yang inovatif, responsi, kreatif berdaya saing, terampil, dan kooperatif melalui Thidharma (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat)
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mempertahankan dan menerapkan nilai humanior.

2.4 Ideologi Gender

Gender menurut Segall (1999) mengacu pada makna yang terkait dengan laki-laki dan perempuan, yang direfleksikan pada status sosial, peran, dan sikap menurut jenis kelaminnya (Imawati & Bustan, 2011:86). Ada tiga isu yang terkait dengan gender, yaitu:

1. Peran gender (*gender role*): Ideologi peran gender adalah kepercayaan individu mengenai peran hubungan yang tepat antara perempuan dan laki-laki (William & Best, 1990).
2. Identitas gender (*gender identity*)
3. Ideologi peran gender

Ideologi tradisional menganggap peran perempuan yang paling penting adalah sebagai ibu rumah tangga yang mengatur rumah dan merawat anak, sedangkan laki-laki diposisikan sebagai kepala rumah tangga yang mencari nafkah. Pandangan ini berpendapat perempuan harus mendukung karier suami dan menolongnya dengan segala cara tidak hanya dalam pekerjaan tetapi juga pada prestasi-prestasi yang lain. Perempuan dinilai atas keberhasilan suami dan perempuan yang lebih sukses daripada pasangannya dianggap memalukan. Laki-laki dengan ideologi tradisional merasa terancam dengan perempuan yang sukses dan mengumpulkan uang lebih banyak.

Pandangan mengenai peran gender yang modern didasari oleh prinsip bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama. Pandangan ini menganggap bahwa baik laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama dalam masyarakat. Mereka tidak menolak adanya peran gender namun tidak memandang peran gender secara kaku. Perempuan diberi kebebasan untuk berkarier dan meraih prestasi di luar rumah. Pembagian tugas rumah tangga menjadi lebih seimbang antara suami dan istri. Laki-laki semakin terlibat dalam perawatan dan pendidikan anak.

2.5 Hubungan Antar Variabel

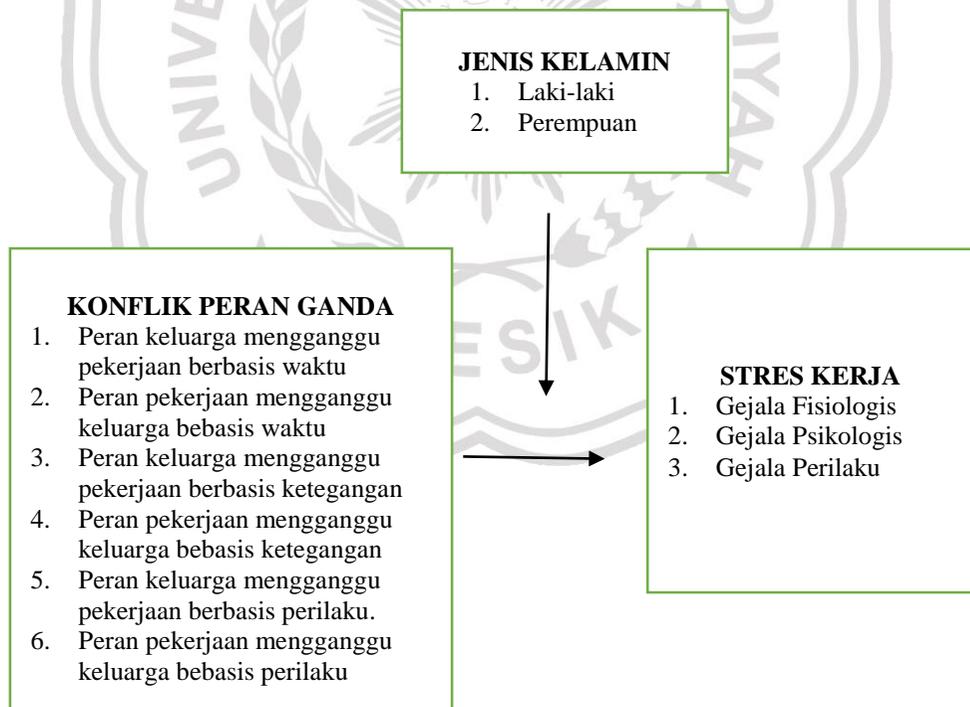
Individu yang telah menikah akan memiliki peran sebagai istri/suami dan atau orangtua. Ketika individu tersebut memilih untuk bekerja, maka akan memperoleh tuntutan dari peran di tempat kerja. Peran yang tidak dapat dilakukan dengan baik dan tidak dapat dilakukan dengan bersama akan menjadi sebuah konflik peran (Robbin dan Judge 2016:598). Tuntutan peran meliputi tuntutan peran dalam keluarga dan tuntutan profesional mereka (Judge dan Colquitt 2004:395). 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. Dengan berbagai tuntutan yang diperoleh maka individu dapat mengalami stres. Menurut Judge, dkk (1994) konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencapuri urusan keluarga, waktu yang dibutuhkan untuk keluarga lebih banyak, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan menuntut individu untuk membutuhkan waktu dalam pekerjaan lebih banyak, dan itu merupakan sumber potensial stres kerja (Wulandari, 2012:28-29) Stres menurut Robbin dan Judge adalah sebuah kondisi individu bertentangan antara yang diinginkan dengan tuntutan dan sumber daya yang ada, selanjutnya akan mengganggu kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Tuntutan meliputi tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian. Dan sumber daya ialah hal-hal yang ada pada diri individu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan di tempat kerja (Robbin & Judge, 2016:429).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian 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.

Juga muncul pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Dwiyantri (2014) didapatkan 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.

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 didapatkan 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.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang selanjutnya akan diuji peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017:135).

Sehingga melihat permasalahan yang terjadi mengenai pengaruh tingkat konflik peran ganda dan stres kerja pegawai Universitas X, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja pada pegawai Universitas X

H₂: Jenis kelamin memoderasi pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja pada pegawai Universitas X

