

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja yang kompetitif biasanya membuat tenaga kerja mencoba untuk menjaga situasi mereka dan mengabaikan faktor stres, namun stresor ini mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan mereka. Orang lebih peduli tentang hasil kerja yang dapat mempengaruhi perilaku mereka dengan orang lain. Orang dengan tingkat stres kerja yang tinggi mungkin tidak puas dengan pekerjaan itu dan akibatnya mereka merasa tidak nyaman di organisasi tersebut, hal ini dapat menghasilkan beberapa masalah dalam berkomunikasi dengan teman kerja atau lainnya (Ahsan dkk, 2009).

Stres pasti pernah dialami oleh semua orang. Stres mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor seperti kondisi kerja yang buruk, beban kerja yang berlebihan, kerja shift, jam kerja yang panjang, ambiguitas peran, konflik peran, hubungan yang buruk, dengan pimpinan, kolega atau bawahan, risiko dan bahaya (Mojoyinola, 2008). *World Health Organization* (2002) menyampaikan bahwa profesi pengajaran bukanlah profesi yang bebas dari risiko dan berbagai macam penyakit yang berhubungan dengan stres jabatan. Hasil riset menunjukkan bahwa lembaga pendidikan merupakan lingkungan kerja yang *stressfull*. Pekerjaan sebagai seorang dosen merupakan pekerjaan yang menantang dikarenakan dosen bertanggungjawab atas pendidikan masyarakat, ditambah lagi dengan jumlah universitas yang semakin meningkat, mengakibatkan dosen universitas mungkin

menghadapi lebih banyak masalah dalam pekerjaan mereka ketika manajemen berhadapan dengan tekanan kompetitif dari universitas lain. Universitas mencoba menghadirkan layanan terbaik. Setiap universitas menerapkan tujuan baru untuk bersaing dengan universitas lain dan dosen universitas terlibat dengan tujuan tersebut, hal ini dapat menyebabkan dosen universitas menghadapi banyak tekanan dan karena itu mempengaruhi kepuasan mereka dan bahkan kesehatan fisik atau mental mereka.

Penelitian telah dilakukan tentang stres kerja, misalnya penelitian yang mencoba mempelajari dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja dari karyawan di Universitas Malaysia, dalam penelitian ini faktor utama penyebab stres diselidiki. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja (Ahsan, dkk. 2009). Penelitian di Universitas China menunjukkan 22,3% dosen mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingdom University dilaporkan 49% dosen mengalami stress kerja (Shen dkk, 2014). Penelitian Ackfeldt dan Malhotra (2013) menyimpulkan bahwa stres peran mempengaruhi komitmen organisasi, ambiguitas peran sebagai penyebab stres secara tidak terduga dapat mempengaruhi komitmen kontinu secara positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2014) di Universitas X di Surabaya didapatkan hasil stres kerja dosen rendah dan terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja $\beta = 0,782$ ($p < 0,05$), stres kategori rendah juga dapat dianggap seseorang sebagai suatu kondisi stres. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa sekalipun tingkat stres yang rendah sampai sedang mungkin dapat memperbaiki kinerja, tetapi para karyawan tetap merasakan bahwa stres

adalah kondisi yang tidak menyenangkan bagi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Badra (2014) pada dosen tetap Akper Sorong menghasilkan Skor rata-rata stres dosen termasuk kategori sedang. Penelitian Rustiana dan Widya (2012) Tingkat stres kerja pada dosen di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang menunjukkan sebagian besar responden mempunyai tingkat stres kerja sedang yaitu 23 responden (76 %), 4 responden (13%) berada dalam kategori rendah, serta 3 responden lainnya (10%) dikategorikan mempunyai tingkat stres kerja tinggi.

Studi yang dilakukan oleh Faulina menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Medan (Faulina, 2011), hasil penelitian tentang stres kerja dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa 13% stres kerja ringan, 77% stres kerja sedang dan 10% mengalami stres kerja berat (Rustiana dan Widya, 2012).

Penelitian Pertiwi, dkk (2017) menunjukkan hasil beban kerja mental yang dialami dosen Universitas X di Semarang yaitu dalam tingkatan tinggi sebanyak 24 responden (48%), sangat tinggi sebanyak 15 responden (30%) sedangkan yang termasuk kategori beban kerja rendah hanya ada 8 responden (16%), dalam penelitian ini, didapatkan bahwa responden yang mengalami stres sangat rendah sebanyak 4 responden (8%), stres rendah 8 responden (16%), mengalami stres tinggi sebanyak 26 responden (52%) dan mengalami stress sangat tinggi terdapat 12 orang (24%), diketahui bahwa ada hubungan beban kerja mental dengan stres kerja. Nilai *P value* yaitu 0.025 menunjukkan bahwa ada hubungan anantara beban

kerja mental dengan stres kerja dan nilai r yaitu 0,317 menunjukkan korelasi lemah yang berarti bahwa faktor beban kerja mental merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja. Arah korelasi positif menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja mental maka semakin besar pula stres kerja. Penelitian Lubis dan Zuhdi (2014) di Universitas X di Sumatera Utara didapatkan hasil sebanyak 80,6% dosen menunjukkan kecenderungan tingkat stres yang tinggi dan sebanyak 19,4 % dosen mengalami tingkat stres sedang.

Universitas Airlangga memiliki rencana strategis yaitu masuk *top 500 world class university* maka menuntut civitas akademis khususnya dosen untuk meningkatkan: kualitas kurikulum, proses belajar mengajar, kualitas agenda riset, kualitas dan kuantitas *key scientist*, publikasi riset, kualitas agenda pengabdian masyarakat (dampak sosial tinggi), kuantitas *key fasilitator*, akan tetapi masih rendahnya publikasi ilmiah yang terindeks di Scopus, rendahnya jumlah guru besar dan dosen yang bergelar S3 sedangkan semakin kompetitifnya perguruan tinggi pesaing, sehingga menuntut dosen selain mengajar juga harus melakukan publikasi ilmiah terindeks Scopus dan melakukan pengabdian masyarakat serta menuntut dosen untuk bergelar S3, selain aktivitas mengajar, dosen juga dibebani laporan pertanggungjawaban terkait jabatan struktural yang mereka emban, hal tersebut diatas dapat mengakibatkan stres kerja bagi dosen di Universitas Airlangga (<https://www.unair.ac.id/>).

Hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan pada dosen wanita Universitas Airlangga tanggal 28 Oktober 2019 diperoleh hasil sebesar 80 % dosen wanita mengalami stres kerja ringan dan 20 % mengalami stres kerja sedang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja dosen wanita di Universitas Airlangga.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian Masalah
Sumber: Robbins dan Judge (2017)

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada wanita dosen Universitas Airlangga tanggal 28 Oktober 2019 diperoleh hasil sebesar 80 % dosen wanita mengalami stres kerja ringan dan 20 % mengalami stres kerja sedang. Robbins dan Jugde (2017) menyebutkan faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu tuntutan tugas dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta iklim organisasi.

Menurut Zagross dan Zarei (2016) berbagai tingkat stres dapat ditemukan dalam organisasi, karena dosen menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, stres dapat mempengaruhi kesehatan dosen, oleh karena itu kajian tentang stres dan faktor-faktor yang membuat stres di tempat kerja dapat menjadi layak dilakukan bahwa dengan menghilangkan faktor ini organisasi dapat memiliki pekerja yang lebih sehat.

Dosen di perguruan tinggi merupakan staf fungsional yang memiliki jabatan fungsional yang ternyata tidak bebas dari stres, Shah (2012) mengungkapkan bahwa meningkatnya tuntutan di universitas secara global selama 20 tahun terakhir dikaitkan dengan pengurangan dana dari pemerintah untuk universitas negeri, peningkatan jumlah mahasiswa, fokus pada penelitian dan pengajaran yang berkualitas, kompetisi internasional dan domestik serta perkembangan teknologi menjadi penyebab munculnya stres.

Brown (2007) mengungkapkan bahwa akademisi sekarang ini diharapkan dapat memenuhi berbagai tuntutan peran dalam lingkungan kerja, seperti mengajar, penelitian, konsultasi, dan mengawasi riset mahasiswa. Akademisi menghadapi tekanan tuntutan yang bersaing, seperti menyeimbangkan pengajaran dengan penelitian, beban kerja rutin dengan adanya tekanan baru yaitu mengajar secara internasional dan melalui metode online. Burke (2002) yang meneliti hubungan antara stres kerja dan kesehatan dalam sampel lebih dari 2.500 wanita, Burke melaporkan bahwa wanita dengan lebih banyak stres kerja memiliki tingkat gejala psikosomatis yang lebih tinggi (sakit perut, masalah punggung, sakit kepala) dan lebih banyak hari sakit selama setahun terakhir.

Lingkungan kerja sangat penting bagi dosen, dimana dosen wanita perlu lebih banyak perhatian. Ini karena tanggung jawab lain dalam kehidupan pribadi mereka atau bahkan perbedaan fisiologis dan psikologis mereka. Wanita jarang di level atas akademisi, menurut sejumlah penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di Institut Teknologi Massachusetts, perempuan menderita bias dalam perekrutan, seleksi, dan upaya promosi, terutama yang di bidang sains. Wanita di departemen yang didominasi pria mungkin menerima lebih sedikit peluang pengembangan, selain sebagai dosen mereka bertanggung jawab sebagai istri dan ibu. Faktor semacam itu mungkin memiliki tambahan efek pada tingkat stres dan tingkat kepuasan mereka (Ahsan, dkk. 2009).

Burke (2002) meneliti hubungan antara stres kerja dan kesehatan melaporkan konflik kerja-keluarga yang lebih besar juga menunjukkan tingkat gejala psikosomatik yang lebih tinggi, selain itu ia melaporkan bahwa wanita yang mencatat lebih banyak stresor kerja menunjukkan bahwa mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka daripada wanita yang mencatat stresor kerja lebih sedikit. Melanjutkan dengan garis penelitian yang serupa adalah Bruck dkk (2002) meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada 160 karyawan (yang sebagian besar adalah perempuan) yang tinggal bersama pasangan atau memiliki setidaknya satu anak yang tinggal di rumah, dan yang bekerja minimal 20 jam per minggu melaporkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja global ($p < 0.01$) menunjukkan bahwa ketika gangguan antara tempat kerja dan kehidupan rumah meningkat, perasaan kepuasan kerja menurun.

Studi ini meneliti hubungan antara tuntutan tugas meliputi beban kerja mental, beban SKS persemester dan jam kerja, hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, usia, masa kerja, dan pendidikan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga yang bertujuan untuk mengatasi masalah bagaimana stres di tempat kerja dapat dikelola, dikurangi, atau dicegah secara efektif oleh pemerintah dan dewan manajemen Universitas untuk meningkatkan kesehatan wanita dosen khususnya. Risiko dari stres yang dialami dosen adalah adanya penurunan mutu pendidikan dan efektivitas serta stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, perilaku kerja pribadi dan tenaga kerja, oleh karena itu penting untuk menyelidiki stres kerja sebagai faktor yang memiliki efek negatif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara usia, masa kerja, pendidikan, tuntutan tugas (beban kerja mental, beban kerja SKS persemester, jam kerja), hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, iklim organisasi dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga ?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Airlangga.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Mempelajari karakteristik individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan), tuntutan tugas (beban kerja mental, beban kerja SKS, jam kerja), hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, dan iklim organisasi wanita dosen di Universitas Airlangga.
2. Mempelajari stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
3. Menganalisis hubungan antara usia dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
4. Menganalisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
5. Menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
6. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
7. Menganalisis hubungan antara beban kerja SKS per semester dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
8. Menganalisis hubungan antara jam kerja dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
9. Menganalisis hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja dosen wanita di Universitas Airlangga.
10. Menganalisis hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.

11. Menganalisis hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
12. Menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tuntutan tugas (beban kerja mental, beban kerja SKS per semester, jam kerja), hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, iklim organisasi, usia, masa kerja, pendidikan dan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.

1.5.2 Manfaat Terapan

1. Sebagai upaya untuk menurunkan risiko stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.
2. Sebagai informasi bagi Universitas Airlangga dalam segi kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja.
3. Sebagai referensi bagi Universitas Airlangga terkait kebijakan manajemen saat penyusunan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Universitas.