

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan orang-orang. Adanya keterbatasan-keterbatasan pada manusia mendorong untuk membentuk organisasi. Gibson dkk (2009) menjelaskan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Organisasi sebagai sistem terbuka selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan eksternal dan internal. Organisasi yang bersifat terbuka akan selalu berupaya untuk mengikuti perubahan-perubahan tersebut.

Perubahan yang terjadi pada organisasi dapat mempengaruhi individu yang berada di dalamnya bila kemudian individu-individu yang berada di dalam organisasi merasa bahwa perubahan tersebut begitu mendadak dan mereka merasa belum ada kesiapan maka dapat menimbulkan stres bagi anggota kelompok. Muchla, 2005 menjelaskan bahwa stres adalah respon yang adaptif, dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individual, dan atau proses-proses psikologi yang merupakan sebuah konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologi dan atau fisik secara ekseksif. Seringkali stres didefinisikan dengan hanya melihat dari stimulus atau respon yang

dialami seseorang. Definisi ini memiliki keterbatasan karena tidak memperhatikan adanya perbedaan individual yang mempengaruhi asumsi mengenai stresor.

Gibson dkk, (2009) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi, yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dari definisi ini stress digambarkan lebih negatif daripada definisi yang lain tetapi tidak semua stress itu negatif, menurut Selye pelopor penelitian stress memperkenalkan *eustress* sebagai definisi stress yang positif Gibson dkk, (2009). Didalam model stres yang dikemukakan oleh Gibson dkk, (2009) mereka mengidentifikasi ada lima jenis stress yang potensial yaitu dampak subjektif seperti kecemasan, agresi, acuh, depresi, frustasi dll. Dampak perilaku seperti kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak dll. Dampak kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk dll. Dampak fisiologi seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dll. Dampak organisasi seperti, rendahnya produktifitas, ketidak puasan kerja, keerasingan dari rekan kerja dll.

Ada beberapa alasan mengapa peneliti mengambil masalah stres yang berkaitan dengan organisasi. Permasalahan tentang stres kerja merupakan salah satu topik menarik disamping topik lain seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dll dalam organisasi, dan posisi stres sangat penting dalam kaitannya dengan

produktifitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi (seperti ekonomi, keluarga, perkembangan teknologi dll), stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi (konflik peran, beban pekerjaan yang berlebihan dll). Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Disamping itu pihak organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu memahami sumber-sumber stres disertai cara-cara mengatasinya dalam upaya mewujudkan organisasi yang sehat dan efektif.

Dalam praktik organisasi masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Didalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan lingkungan pekerjaan secara tidak langsung mengambil peran yang cukup besar dalam terjadinya stres, apabila suasana tempat bekerja tidak mendukung untuk bekerja baik dalam aspek seperti kenyamanan, rekan kerja, komunikasi, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, konsentrasi berkurang, produktifitas menurun sehingga dapat mengakibatkan dampak yang negative bagi organisasi. Tidak semua lingkungan pekerjaan memberikan dampak yang negative tetapi juga dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi, apabila lingkungan dalam bekerja dosen nyaman, tenang, tidak adanya konflik antar rekan kerja, komunikasi yang dibangun lancar maka dosen dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktifitas individu.

Selain faktor lingkungan pekerjaan didalam organisasi konsekuensi dari sebuah pekerjaan akan menambah tanggung jawab yang akan ditanggung individu. Dalam mencapai tujuan organisasi dosen dan rekan-rekan kerja berkerja sama dalam mewujudkan misi dan visi tersebut, tidak jarang adanya perselisihan antara dosen dan rekan kerja dalam menjalankan tugas, beda pendapat dan perbedaan karakter individu juga dapat menimbulkan konflik dalam suatu pekerjaan diorganisasi, didalam organisasi terdapatnya perselisihan antar dosen, beda pendapat merupakan suatu hal yang sangat wajar. Apabila perbedaan pendapat ini dibiarkan berlarut-larut maka dapat terjadinya konflik antar pribadi dosen yang tidak diinginkan, semakin kecil konflik antar pribadi yang muncul antar rekan-rekan kerja dapat disimpulkan semakin kecil tingkat stress yang akan terjadi didalam organisasi tersebut.

Faktor lain yang dapat menimbulkan tingkat stres yang berbeda dalam organisasi adalah beban pekerjaan. Beban pekerjaan yang dialami oleh dosen memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam setiap pekerjaan. bagi dosen yang selalu dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik akan beradaptasi dengan peralatan yang semakin modern (teknologi, dll), ini merupakan salah satu beban yang dipikul oleh dosen, selain perbedaan tugas, perbedaan tanggung jawab, dan perbedaan wewenang dosen juga harus selalu *update* dengan perkembangan teknologi yang setiap saat dapat berubah-ubah untuk mendukung produktifitas pekerjaan. Dosen tidak hanya menjalankan tugasnya sebagai dosen tetapi juga merangkap dalam memegang jabatan yang diberikan oleh organisasi, terkadang

dosen juga memiliki dua jabatan sekaligus dalam satu periode, dengan adanya perbedaan jabatan yang dipegang oleh dosen maka tanggung jawab dan beban pekerjaan yang ada semakin besar sehingga dapat diperkirakan stress yang akan dialami oleh dosen memiliki tingkat stres yang berbeda-beda pula.

Sedangkan faktor kompetensi memiliki nilai tersendiri dalam terjadinya stres, dosen yang memiliki kompetensi harus dapat memiliki pengetahuan, keterampilan, kecakapan ataupun kemampuan sebagai dosen dalam menentukan atau memutuskan sesuatu dalam proses pembelajaran ataupun dalam proses pekerjaan. Faktor kompetensi merupakan faktor yang menuntut para dosen untuk dapat memberikan produktifitas yang lebih baik antar sesama rekan, mahasiswa dan untuk organisasi, secara langsung kompetensi ini akan menimbulkan terjadinya persaingan antar dosen untuk dapat membuktikan bahwa dia lebih baik dari pada rekan kerjanya, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan selesai tepat waktu, keterampilan dia lebih baik dari pada rekan kerja yang lain. Dosen yang tidak memiliki kompetensi tersebut akan merasa dirinya lebih rendah dibandingkan dengan dosen yang memiliki kompetensi, ini akan berdampak pada stres yang akan dialaminya.

Didalam organisasi pendidikan seperti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dosen memegang peran yang cukup besar disamping perannya dalam hal pendidikan dan pengajaran yang menuntut kompetensi seperti pengetahuan, komunikasi, kemampuan transfer ilmu, interpersonal, dosen juga dituntut melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu peran aktif dosen

dalam memberikan nilai bagi pengembangan institusi dan masyarakat luas juga sangat diharapkan. Banyaknya tuntutan peran dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang akan berdampak pada kondisi-kondisi seperti tertekan, depresi, produktifitas menurun, tugas yang diberikan tidak tepat waktu, menyendiri, dll. Ini merupakan gejala-gejala terjadinya stres dalam organisasi.

Didalam menjalankan tugas sebagai dosen, baik dosen beda fakultas, dosen laki-laki ataupun dosen perempuan masing-masing mempunyai faktor yang akan memicu terjadinya tingkat stres yang berbeda. Perbedaan karakteristik individu dan pekerjaan dapat mengalami tingkat stres yang berbeda. Disamping menjalankan tugas sebagai dosen, seorang wanita pada dasarnya memiliki tanggung jawab dirumah seperti mengurus anak dan suami, masalah-masalah keluarga, dan masalah kesehatan akan tetapi wanita dalam berkerja memiliki nilai yang berbeda dengan laki-laki, didalam bekerja wanita sering kali mendapatkan diskriminasi. Wanita mempunyai masalah yang kompleks tentang stres dibandingkan dengan laki-laki, selain menjalankan karirnya wanita juga berperan ganda baik dalam aspek waktu, tanggung jawab, pekerjaan, sedangkan laki-laki hanya berfokus pada pekerjaannya saja tanpa harus memiliki peran ganda yang dilakukan oleh wanita. permasalahan ini cenderung memberikan kontribusi yang besar dalam terjadinya penyebab mudahnya wanita terkena stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Disamping perbedaan gender, faktor karakteristik pekerjaan juga memiliki potensi penyebab adanya tingkat stres. Perbedaan karakteristik pekerjaan akan memberikan dampak yang berbeda kepada individu masing-masing. Dosen yang

berbeda fakultas akan memiliki misi dan visi yang berbeda meskipun tujuan utamanya sama, tetapi dalam perbedaan pekerjaan fakultas memiliki kebijakan-kebijakan, tanggung jawab, tugas, cara mengajar, wewenang-wewenang yang diberikan akan berbeda dengan fakultas yang lain. Selain permasalahan diatas, setiap fakultas memiliki lingkungan pekerjaan yang berbeda, rekan kerja, beban pekerjaan dan konflik yang dapat memicu terjadinya tingkat stres dosen yang berbeda.

Penelitian ini terinspirasi oleh penelitian tentang stress oleh (Satriyo, 2009. Purwanto, 2009. Yakin, 2008. Saryawati, 2007. Siswanti, 2006) dalam penelitian ini akan dikaji perbedaan tingkat stress dosen di perguruan tinggi dilihat dari dua faktor penyebab stress yaitu gender dan kelompok pekerjaan. Berdasarkan konsep gender, perempuan merupakan kaum yang paling mudah terkena stress dibandingkan dengan laki-laki, ini tidak terlepas dari konflik peran yang dialami oleh perempuan, peran perempuan sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai tanggung jawab untuk mengurus suami dan anak sering dijadikan alasan untuk perempuan tidak bekerja terlepas dari itu peran perempuan dalam organisasi juga mendapatkan diskriminasi dan pelecehan yang beranggapan bahwa tugas yang diberikan kepada perempuan lebih baik jika dikerjakan oleh laki-laki. Demikian pula dari aspek kelompok pekerjaan yang berbeda. Dalam pekerjaan setiap jenis pekerjaan mempunyai tanggung jawab, wewenang, dan tantangan yang berbeda. Hal ini dapat membedakan penyebab yang memicu terjadinya stres, pada umumnya penyebab stres adalah sama akan tetapi perbedaan yang dapat dilihat bagaimana

seseorang dapat mengelola stres itu sendiri agar tidak merugikan dirinya dan orang lain. Untuk itu perlu dikaji perbedaan tingkat stres ditinjau dari perbedaan kelompok pekerjaan, sehingga dapat dilakukan upaya pengelolaan tingkat stres yang optimal.

Dari latar belakang diatas dalam hal-hal yang di sampaikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan obyek dosen yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan Judul **“ANALISIS PERBEDAAN TINGKAT STRES DOSEN DI LIHAT DARI PERBEDAAN GENDER DAN KELOMPOK PEKERJAAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat stres secara signifikan antara dosen pria dan dosen wanita di UMY ?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat stres secara signifikan antara kelompok pekerjaan yang berbeda ( fakultas eksakta dan fakultas non eksakta) ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini tidak terlepas dari latar belakang masalah adalah:

1. Untuk mengidentifikasi Perbedaan Tingkat stress dosen dilihat dari perbedaan gender dosen dilingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi perbedaan tingkat stres dosen dilihat dari kelompok pekerjaan yang berbeda ( fakultas eksakta dan fakultas non eksakta) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian.**

1. Manfaat secara teoritis

Dapat memberikan pemahaman baru mengenai perbedaan tingkat stres yang dialami oleh dosen dari perbedaan gender dan kelompok pekerja yang berbeda di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengelola dan menangani stres yang dialami oleh karyawan atau dosen terutama yang mengalami tingkat stres yang paling tinggi.