

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi seperti ini, bekerja bukan menjadi kemauan tetapi menjadi sebuah tuntutan. Bekerja pada dasarnya menjadi bagian dari hidup manusia untuk memperoleh imbalan yang sesuai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberi makna pada kehidupan seseorang. Dengan kerja akan memberikan status, menjalin hubungan seseorang dengan masyarakat dan lain sebagainya. Selain itu, dengan bekerja kita dapat meningkatkan sosialisasi kita dengan rekan kerja atau khalayak ramai.

Rutinitas dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami stress kerja. Sebagian besar orang akan mengalami stres saat mereka mendapatkan keadaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Banyaknya tugas kerja yang tidak diimbangi dengan keahlian serta kondisi fisik yang kurang bagus, menjadi salah satu faktor penyebab munculnya stress kerja. Stres kerja bisa terjadi pada berbagai macam pekerjaan, termasuk stres kerja pada dosen. Fakultas selain merupakan tempat mengajar juga menjadi tempat kerja yang sering menjadi sumber stres bagi dosen. Salah satu yang dikatakan sebagai sumber stres adalah banyaknya jam mengajar yang bertabrakan dengan kegiatan lain, selain itu juga disebabkan oleh lingkungan kerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut akan mengakibatkan ketegangan emosi serta menurunkan kemampuan berfikir pada seseorang.

Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stress pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya (Ekawarna, 2018:142).

Stres kerja faktor-faktor lingkungan kerja yang negative seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan Kahn dan Quin (Wijono, 2010:145-146).

Dari penelitian terdahulu, menurut Stafylal *et al.* (2013) menyatakan bahwa faktor eksogendari stress kerja yaitu kendala organisasi dan konflik interpersonal. Kreitner dan inicki (2005:283) mengemukakan bahwa konflik antar pribadi merupakan pertentangan antar pribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidak sepakatan yang sifatnya pribadi. Konflik interpersonal yang sifatnya kronis dimulai dengan kemarahan yang tampaknya tidak signifikan. Konflik interpersonal dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat stress, apabila konflik tersebut belum diselesaikan dan terus berlangsung pada saat seorang individu berinteraksi dengan tugasnya dan individu lainnya. Churiyah (2011) berpendapat bahwa konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi.

Esther dkk (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik interpersonal terhadap stress kerja, sehingga apabila semakin tinggi konflik interpersonal, maka stress kerja akan meningkat juga. Dengan demikian konflik interpersonal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stress kerja. Hasil

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hasby (2017) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil observasi dengan metode kuesioner yang dilakukan pada dosen FKIP terdapat masalah yang dialami dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah muncul karena adanya komunikasi yang kurang baik antar sesama dosen, sehingga dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan persepsi atas pendapat antar individu tersebut. Komunikasi yang kurang baik tersebut diantaranya seperti terjadinya miss komunikasi. Selain itu, juga disebabkan karena perbedaan pemikiran di antara individu sehingga dapat menimbulkan pertentangan kepentingan, dan juga dapat menimbulkan konflik antar dosen atau konflik interpersonal. Konflik interpersonal dapat mempengaruhi tingkat stress apabila konflik tersebut belum diselesaikan dan terus berlangsung pada saat individu tersebut saat menjalankan tugasnya.

Hal ini di perkuat dengan penyebab munculnya stress kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor lingkungan kerja dan faktor personal (dari luar pekerjaan). Faktor lingkungan kerja yang mengakibatkan stress biasanya terjadi karena hubungan antar rekan kerja yang kurang baik seperti terjadinya miss komunikasi. Sedangkan faktor personal yang dapat menimbulkan stress kerja bisa terjadi karena keadaan keluarga yang sedang tidak baik akan menjadi beban pikiran dalam menjalankan pekerjaan. Dikutip dari Peraturan Rektor Universitas Jambi Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Peraturan Akademik Universitas Jambi, Dosen adalah pendidik professional dan ilmuan di lingkungan Universitas atau perguruan tinggi dengan tugas utama

mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Antonius (2020:39) ada tiga penyebab stres yang dikategorikan yaitu:

1) Penyebab organisasional, Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, 2) Penyebab individual, Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. a) pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, b) ketidakpastian ekonomi, c) kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja, d) kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, e) konflik dengan rekan kerja, 3) penyebab lingkungan, a) buruknya kondisi-kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dll, b) deskriminasi, c) pelecehan seksual, d) kekerasan di tempat kerja, e) kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

Konflik interpersonal memiliki dampak penyimpangan interpersonal dan penyimpangan organisasi. Penyimpangan di tempat kerja adalah perilaku dari anggota organisasi yang melanggar norma-norma organisasi, yang telah disepakati bersama sehingga akan mengancam kesejahteraan organisasi dan anggotanya (Ekawarna, 2018:72)

Faktor penyebab munculnya konflik interpersonal yaitu, adanya kesalahan dalam persepsi (*mis perception*), kesalahan berpendapat (*mis opinion*), kesalahan dalam memahami (*mis understanding*), kesalahan dalam berkomunikasi (*mis*

*communication*), perbedaan tujuan (*goal different*), perbedaan nilai-nilai (*values different*), latar belakang budaya (*culture background*), sosial-ekonomi (*social-economic*), dan sifat-sifat pribadi (*personality traits*), antara karyawan dengan karyawan, antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, atau antara kelompok dengan organisasi (Wijono, 2010:213).

Konflik interpersonal merupakan hal yang terjadi ketika pihak yang berbeda terus berbeda pandangan atau konflik ketika adanya ketidakcocokan antar individu satu dengan yang lainnya (Pratama, 2018:4575), seperti yang terjadi di lingkungan kerja dosen FKIP Universitas Jambi berdasarkan yang telah dijelaskan pada tabel 1.1.

Selain konflik, norma sosial juga dapat berpengaruh terhadap stress kerja. Hal ini disebabkan karena norma social merupakan patokan atau pedoman individu berperilaku dalam kelompok atau masyarakat yang jika dilanggarakan mendapatkan sanksi seperti dosen yang melanggar tata tertib kampus dirasa perlu untuk diberi sanksi sosial bahkan dikenakan hukuman. Dengan adanya aturan-aturan dalam berorganisasi akan membuat seseorang lebih baik lagi dalam perilaku-perilaku sesuai dengan pedoman yang ada pada organisasi tersebut, jika hal itu dilarang maka orang tersebut akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tersebut, maka akan mengurangi hal-hal yang menyebabkan stress pada kerja. Oleh sebab itu, norma sosial dapat berpengaruh terhadap stress kerja.

Norma social adalah nilai-nilai yang berlaku dalam suatu kelompok yang membatasi tingkah laku individu dalam kelompok itu (Sarwono, 2016:230).

Dari masalah diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul ***“Pengaruh Konflik Interpersonal dan Norma Sosial Terhadap Stres Kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa fakta yang menjadi permasalahan yaitu:

1. Konflik dalam lingkungan kerja terkadang membuat seseorang atau dosen mengalami stress kerja.
2. Banyaknya peraturan-peraturan dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami tertekan dan menjadi stress dalam bekerja.
3. Banyak hal yang dapat menyebabkan stress kerja diantaranya dosen mengalami tetakan yang disebabkan oleh banyaknya aturan-aturan dan konflik-konflik atau permasalahan yang terjadi di kampus.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang menjadi fokus, peneliti memfokuskan pada dosen FKIP Universitas Jambi bahwa konflik antar pribadi dan norma-norma atau peraturan-peraturan bisa menyebabkan stress kerja pada dosen. Hal ini dapat terjadi karena banyaknya tetakan yang menuntut dosen agar terus melakukan pekerjaannya dan ditambah lagi dengan peraturan-peraturan yang berlaku di kampus.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik interpersonal terhadap stress kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh norma sosial terhadap stress kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik interpersonal dan norma sosial terhadap stress kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang muncul, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stress kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh norma sosial terhadap stres kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan norma sosial terhadap stres kerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum terutama dapat menambah wawasan mengenai pengaruh konflik interpersonal dan norma sosial terhadap stres kerja dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas Jambi.

## 2. Manfaat Praktis

### 1) Bagi Dosen

Manfaat penelitian ini bagi dosen adalah dapat mengetahui bahwa konflik interpersonal dan norma sosial dapat mempengaruhi stres kerja, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan tentang penyebab stress kerja.

### 2) Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu untuk menambah pengetahuan tentang hal apa saja yang dapat menyebabkan stress kerja

## 1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Stress kerja adalah adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapinya. Indikator yang digunakanyaitu, pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan, rasa nyaman dalam bekerja, tegang dan terancam, frustrasi dan marah.



2. Konflik interpersonal adalah konflik yang berkaitan dengan perselisihan antara dua orang anggota organisasi dan terjadi karena adanya perbedaan individual atau pun keterbatasan sumber daya dan ketidaksesuaian tindakan antara pihak yang berhubungan. Indikator yang digunakan yaitu: ketegangan, permusuhan, dan ketidaksabaran.
3. Norma sosial adalah nilai-nilai yang berlaku dalam suatu kelompok yang membatasi tingkah laku individu dalam kelompok itu. Dengan indicator yaitu: jujur, terbuka, tata krama, dan sikap ilmiah.



