

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia saat ini yang ditunjang dengan kemajuan ilmu dan teknologi, membawa masyarakat pasca industri ke era informasi dan komputerasi (Meldona, 2009). Di sisi lain, perkembangan ini menimbulkan implikasi tersendiri bagi dunia bisnis, terutama pada kinerja karyawan (Meldona, 2009).

Selain persaingan antara perusahaan satu dengan perusahaan lain, terdapat juga persaingan didalam perusahaan yaitu persaingan antara sesama karyawan untuk mendapatkan posisi karir yang lebih baik dan jaminan karir pada masa depan. Ketatnya persaingan dalam perusahaan membuat beberapa pegawai mengharuskan untuk meningkatkan kualitas diri. Hal ini sejalan dengan Davis dan Werther (Meldona, 2009) untuk meningkatkan karir salah satu faktor adalah kesadaran diri.

Davis (Meldona, 2009) menyatakan dengan kesadaran atau kemauan sendiri karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam diri individu dalam menghadapi persaingan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, dengan meningkatnya kualitas dalam diri individu, individu bisa mendapatkan posisi yang lebih bagus serta jaminan karir pada masa depan. Untuk meningkatkan kualitas diri, salah satu dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, individu dapat meningkatkan kualitas diri baik secara teknis, teoritis, konseptual serta moral (Hasibun dalam Riadi, 2016). Disamping itu juga mencapai tujuan tertentu seperti mendapatkan kenaikan gaji, posisi yang lebih tinggi, jaminan karir di masa depan, serta dapat bersaing di dalam perusahaan (David dalam Meldona, 2009). Sehingga banyak karyawan atau individu yang berusaha untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidikan yang lebih tinggi dilakukan pekerja kebanyakan pada program sarjana (S1), sekalipun ada beberapa program Magister (S2) dan program Doktor (S3). Peneliti juga melakukan wawancara kepada pemilik perusahaan pada tanggal 15 Mei 2015, 15 Agustus 2015 dan 29 Agustus 2015, beberapa perusahaan dimana memiliki status karyawan dan mahasiswa yaitu; perusahaan yang ada di Indonesia berlokasi di Yogyakarta yaitu VJ bergerak dibidang pariwisata memiliki karyawan sebanyak 14 orang, karyawan yang bekerja sambil kuliah 7,14 persen (1 orang), pada perusahaan lainnya adalah M berlokasi di Kepulauan Riau bergerak dibidang distributor makanan memiliki karyawan sebanyak 23 pekerja sedang yang melanjutkan kuliah sebanyak 13,04 persen (3 orang) dan pada perusahaan lainnya yang berlokasi luar negeri (Singapura) adalah CL yang bergerak dibidang distributor pakaian dan retail memiliki karyawan sebanyak 143 orang karyawan sedang yang melanjutkan kuliah sebanyak 27,97 persen (40 orang). Data yang diperoleh dari tiga perusahaan diatas menunjukkan keberadaan karyawan yang melanjutkan kuliah.

Data tersebut diatas juga didukung oleh data dari dua universitas yang memiliki beberapa mahasiswa yang berstatus sebagai karyawan yaitu: 1) Universitas Sumatera Utara (USU) pada tahun 2009 dari sebanyak 33.000 orang terdapat 25 persen mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (Daulay, 2011). 2) Universitas Mercu Buana Yogyakarta (UMBY) pada lima tahun terakhir antara lain: di tahun 2011 dari sebanyak 933 orang mahasiswa, terdapat 45,66 persen (426 orang) mahasiswa yang bekerja. Pada tahun 2012 terdapat 1.105 orang mahasiswa, terdapat 44,80 persen (495 orang) mahasiswa yang bekerja. Pada tahun 2013 dari sebanyak 1408 orang mahasiswa, terdapat 36,79 persen (518 orang) mahasiswa yang bekerja. Pada tahun 2014 dari sebanyak 1.301 orang mahasiswa terdapat 21,6 persen (281 orang) mahasiswa yang bekerja. Pada tahun 2015 sebanyak 1759 orang mahasiswa, terdapat 19,95 persen (351 orang) mahasiswa yang bekerja. Berdasarkan data diatas menunjukkan banyak mahasiswa yang menjadi karyawan.

Menurut Sarwono (Daiz, 2012), pekerja atau karyawan yang menempuh pendidikan, memiliki status ganda yaitu menjadi mahasiswa dan pekerja. Individu dengan dua status adalah individu dengan status ganda karena harus menyelesaikan tugas pekerjaan sekaligus tugas kuliah. Menurut Gorda (Kelvianto, 2015), tugas pekerja menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan *job desk* dan *job specification* yang sudah ditentukan perusahaan dan untuk mendapatkan insentif yang diharapkan. Sedangkan menurut Muhibbin (2010), tugas sebagai mahasiswa mengikuti

perkuliahan sesuai dengan silabus dan mengerjakan tugas-tugas perkuliahan sesuai dengan waktu dan tujuan yang sudah ditetapkan universitas.

Selain menyeimbangkan tanggung jawab, masalah-masalah lain yang muncul pada mahasiswa bekerja yang menjalankan peran ganda adalah konflik pekerjaan-perkuliahan. Konflik pekerjaan-perkuliahan menimbulkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di kantor dengan perkuliahan (Cooper,1994). Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk urusan perkuliahan dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yang sering disebut konflik peran ganda antara pekerjaan dan perkuliahan. Disatu sisi karyawan dituntut untuk bertanggung jawab bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan menunjukkan kinerja kerja yang baik, namun disisi lain sebagai seorang mahasiswa yang baik dituntut untuk mengikuti standart universitas dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai mahasiswa. Sebagai contoh di dalam perkuliahan memiliki banyak tugas dan masalah yang belum diselesaikan dan kondisi itu lalu dibawa ke tempat kerja, kondisi ini yang akan mengganggu konsentrasi didalam pekerjaannya. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan perkuliahan dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan seorang karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik yang terjadi pada kehidupan perusahaan maupun perkuliahan (Anorogo dalam Indriyani, 2009). Hal ini senada juga dikemukakan oleh Grenberger & Steinberg (Santrock, 1990) yang menunjukkan adanya dampak yang dialami oleh mahasiswa

yang bekerja, yaitu individu sulit menyeimbangkan tuntutan di dunia kerja, pendidikan, keluarga dan teman-teman individu.

Menurut Afriansyah (2014), *stress* akan terjadi bila individu mengalami konflik internal maupun eksternal. Berdasarkan hal tersebut mahasiswa yang bekerja sangat mungkin mengalami *stress*, karena konflik pekerja dan perkuliahan menimbulkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerja dengan perkuliahan.

Dundes dan Marx (2006) menyatakan 64 persen dari mahasiswa yang bekerja melaporkan bahwa ada peningkatan tingkat *stress*, yang menyebabkan peningkatan tingkat *stress* adalah individu kesulitan membagi waktu antara kampus dan perusahaan. Mahasiswa yang bekerja, harus mengelola waktu antara mengerjakan tugas kantor dengan tugas perkuliahan. Menurut Sarwono (Daiz, 2012), mahasiswa yang bekerja biasanya mengambil jam kuliah pada sore sampai malam hari, karena di pagi harinya individu harus bekerja. Misalnya di Amerika dan Australia, mahasiswa bisa bekerja hingga 20 jam per minggu. Dengan hitungan lima hari kerja, berarti mahasiswa bisa bekerja sampai empat jam per harinya (Imaniar, 2014). Steinberg (1993) menjelaskan bahwa 20 jam kerja per minggu akan memberi pengaruh yang kurang baik terhadap prestasi akademis maupun terhadap kondisi psikologis bagi mahasiswa yang bekerja.

Stress merupakan satu pengalaman atau kejadian yang sering dialami oleh seseorang individu. *Stress* menjadi gangguan pemikiran, perasaan dan aktivitas

sehari-hari (Zaini, 2007). Lessard (Zaini, 2007) mendapati bahwa *stress* bukan saja dialami oleh orang dewasa, malahan turut dialami oleh pelajar universitas. Menurut Cloninger (Safaria & Saputra, 2012), *stress* adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluar atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap masalah atau sesuatu yang akan dilakukan atau dihadapi. Lazarus, Folkman & Lovallo (Sarafino, 2011) menyatakan *stress* adalah kondisi yang timbul akibat interaksi individu dengan lingkungan, dimana individu mempersepsi adanya ketidaksesuaian antara tuntutan fisik atau psikis dari suatu situasi dengan sumber biologis, psikologis, atau sistem sosial individu.

Lazarus (1984) membagi *stress* menjadi dua kategori yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah hal-hal baik yang kita harus beradaptasi dan yang dapat menyebabkan reaksi *stress*. Sedangkan *distress* adalah hal-hal yang buruk yang kita harus beradaptasi dan yang dapat menyebabkan reaksi *stress*. Keduanya mengalami fisiologis yang sama (Greenberg, 2011)

Menurut Lazarus (1984), orang yang mengalami tekanan atau *stress* ditandai kecemasan, marah, kegelisahan, ataupun merasa berat. Sedang menurut Baden (2012), ditandai perasaan negatif terus menerus.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada AS, INS, SR, pada tanggal 6 Oktober 2014, 17 Oktober 2014, dan 16 April 2015 lokasi pada kampus Gejayan

Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Wawancara terhadap mahasiswa yang bekerja diperoleh informasi bahwa sebagian besar pernah mengalami tekanan di kantor maupun di tempat perkuliahan seperti pada saat di kantor individu tekanan oleh atasan untuk mengejar *deadline* dan target yang telah ditentukan bila tidak selesai pada waktu atau *deadline* yang ditentukan oleh atasan maka tidak dapat gaji atau tunjangan harian sedangkan pada perkuliahan juga harus mengejar *deadline* yang telah ditentukan oleh dosen bila tidak selesai pada waktu maka tidak bisa mendapatkan nilai. Pada saat di kantor individu siap ditugaskan keluar kota oleh atasannya sedangkan pada perkuliahan mahasiswa dituntut harus hadir setiap perkuliahan serta tepat waktu, bila tidak hadir tepat waktu maka tidak diizinkan untuk masuk dan tidak diperkenankan untuk mengikuti ujian bila tidak hadir disetiap perkuliahan. Tekanan ini sering menimbulkan beragam keluhan-keluhan mulai dari pusing, mual, berkeringat dingin bahkan ada juga yang dirawat di rumah sakit, emosinya juga menjadi tidak stabil hingga terkadang mudah marah, mengurung diri di kamar, terkadang juga malah menghindari tekanan atau masalah dengan jalan-jalan dan membuang waktu diluar akhirnya menjadi malas untuk mengerjakan tugas.

Sarafino (2011) menyatakan ciri-ciri atau gejala *stress* adalah malas, berkeringat dingin, pikiran kacau, menjadi cepat marah dan lainnya. Gejala-gejala diatas juga dikemukakan oleh Taylor (2006) bahwa gejala individu yang mengalami *stress* seperti malas mengerjakan aktivitas, mudah marah, mudah cemas, berkeringat dingin, pusing dan lainnya. Hasil wawancara menunjukkan gejala sebagai mana yang

ditunjukkan oleh para ahli di atas. Berdasarkan hal diatas menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja menunjukkan gejala-gejala *stress*.

Stress yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara *positive* dengan lingkungan, artinya seseorang yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akan mengganggu aktivitas mereka dan berpengaruh pada prestasi (Arista, 2013). Dampak dari *stress* adalah menurunkan imun dalam tubuh, kerjaan tidak terselesaikan, produktivitas menurun, tidak bisa menyelesaikan kuliah tepat waktu dan lainnya. Selain itu ada beberapa kasus efek *stress* tidak ditangani dengan tepat adalah pada mahasiswa yang bunuh diri karena *stress*, mahasiswa tersebut tewas setelah terjatuh dari area parkir di lantai dua belas (Ikhwan dalam Sundari, 2012). Peristiwa penembakan masal oleh seorang mahasiswa asal Korea Selatan di kampus Virginia Tech-Blacksburg Virginia, USA, menewaskan 33 mahasiswa pada 17 April 2007 disebabkan mahasiswa tersebut *stress* (Muniarti dalam Sundari, 2012). Dari beberapa penjelasan kasus *stress* tersebut diatas bisa dimengerti bahwa apabila *stress* bisa menimbulkan individu tidak *produktive* bahkan sampai menimbulkan *criminal* dan kematian (Schuller, 2001).

Menurut Taylor (1995), pada dasarnya *stress* itu harus dikelola, diatur, dikendalikan menggunakan *management stress* sehingga tidak menimbulkan penyimpangan psikologi. Taylor (2015) menyatakan untuk menyelesaikan tugas-

tugas pekerjaan dan tugas-tugas kuliah yang cukup melelahkan fisik dan psikologis membutuhkan *management stress*.

Smet (1994) mengatakan bahwa *management stress* memfokuskan pada pengurangan reaksi *stress*. Tujuan *management stress* adalah untuk mengontrol *stress* sehingga menjadi tidak berbahaya dan tidak lagi mengancam. Menurut Meichenbaum & Jaremko (Taylor, 1995), *management stress* yaitu memberikan pembelajaran mengenal *stress* dan bagaimana mengenali sumber *stress* yang muncul dalam kehidupannya, serta dapat mempraktekkan teknik *management stress* pada suatu peristiwa. Menurut Smith (Badri, 2012), *management stress* adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari *stress* yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan.

Menurut Lazarus & Folkman (1984), secara garis besar *stress* melibatkan proses penilaian, apakah tuntutan tersebut mengancam kondisi fisik dan kesejahteraan psikologi serta sumber daya tersebut tersedia menghadapi tuntutan. Menurut Sarafino (2011), Salah satu cara untuk mengubah penilaian pada individu yaitu dengan *management stress*. Taylor (1995) menjelaskan bahwa *management stress* dapat dipelajari dan dapat diberikan dengan teknik individu seperti konseling dan *workshop*. Pada umumnya *management stress* diberikan dalam bentuk *workshop* atau pelatihan. Begitu pula pada penelitian ini akan memberikan *management stress* dengan pendekatan pelatihan. Pendekatan pelatihan dipilih karena pelatihan

merupakan suatu metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil keterampilan atau keahlian (Kikpatrick dalam Damayanti 2013).

Berdasarkan hal diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada adanya perbedaan *stress* sebelum diberikan pelatihan *management stress* dan sesudah diberikan pelatihan *management stress* pada mahasiswa yang bekerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneritian ini adalah mengetahui apakah pelatihan *management stress* dapat menurunkan *stress* pada mahasiswa yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khusus ilmu psikologi klinis, psikologi industri dan organisasi dan psikologi pendidikan bahwa pelatihan *management stress* dapat menurunkan *stress* pada mahasiswa yang bekerja.

2. Praktis

- a. Bagi subjek, jika hipotesis penelitian terbukti maka pelatihan *management stress* dapat digunakan untuk menurunkan tingkat *stress*.
- b. Bagi psikolog, jika hipotesis penelitian terbukti maka pelatihan *management stress* dapat digunakan untuk menangani *stress*.
- c. Untuk pembaca, jika hipotesis penelitian terbukti maka memberikan informasi pelatihan *management stress* dapat menurunkan *stress*.