

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kuliah merupakan jenjang yang dilalui setelah melalui pendidikan sekolah menengah atas dan sederajat. Individu yang melanjutkan kuliah memiliki tujuan untuk menimba ilmu atau mencari bekal untuk bekerja di kemudian hari. Seseorang yang sedang melakukan jenjang kuliah disebut sebagai mahasiswa seperti yang dijelaskan pada UU RI No. 12 Tahun 2012 yang berisikan Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang perguruan tinggi. Berikutnya individu dikategorikan sebagai mahasiswa jika berada dalam proses belajar dan terdaftar melakukan pendidikan pada perguruan tinggi (Hatarji, 2012). Mahasiswa juga diartikan menurut Siswoyo (2007) sebagai individu yang sedang menuntut ilmu pada tingkat perguruan tinggi.

Mahasiswa perlu melihat potensinya dalam mengembangkan diri untuk masa depan. Pendidikan yang kurang luas hanya mencakup bidangnya tidak cukup untuk menyadari potensi yang dimiliki oleh mahasiswa (Hipjillah, 2015). Proses yang dilakukan mahasiswa untuk meningkatkan potensinya dapat dilakukan salah satunya yaitu bekerja. Individu atau mahasiswa aktif yang melakukan kegiatan berkuliah dan bekerja disebut juga sebagai mahasiswa bekerja (Sukardi, Santoso, dan Darmadi, 2023). Mahasiswa bekerja merupakan seseorang pada jenjang perguruan tinggi yang sedang meningkatkan keahliannya dengan melakukan kegiatan yang memberikan talenta kepada atasan untuk mendapat upah (Hipjillah,

2015). Pekerjaan yang dilakukan Mahasiswa dapat berupa penuh atau paruh waktu yang dilakukan pada suatu lembaga (Febrianti, Nuqul, dan Khotimah, 2020).

Bekerja tentu harus berkoordinasi dengan rekan sehingga dapat dipastikan berinteraksi dengan rekan kerja. Interaksi dengan kelompok yang menjadi tuntutan tambahan berkontribusi pada perasaan ketidakcocokan. Tidak cocoknya individu yang terlibat konflik disebabkan oleh promosi, penafsiran ide, tujuan yang ingin dicapai, kekuasaan, dan menghargai pihak lain (Nasution, 2010). Individu yang tidak cocok dengan rekan organisasi lain dapat menimbulkan konflik (Pitaloka, 2013). Hasil dari munculnya konflik tentunya dapat memberikan dampak negatif. Konflik yang muncul memiliki dampak negatif yang salah satunya adalah stress (Pitaloka, 2013). Hasil dari konflik berupa *stress* merupakan perasaan tertekan, cemas, dan tegang (Ismiati, 2015), *Stress* juga merupakan proses internal, tanggapan atau eksternal pada tingkat ketegangan psikologis dan fisik melebihi batas kemampuan seseorang (Putro, 2021).

Stress dapat terjadi dalam berbagai lingkup dimana yang dilakukan mahasiswa bekerja dapat terjadi *stress* pada lingkup bekerja yang disebut sebagai *work stress*. *work stress* merupakan kondisi menghadapi masalah, tuntutan, peluang dari hal yang diinginkan dan kondisi yang tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2015), selain itu kondisi yang tertekan mempengaruhi emosional, kondisi, juga proses berpikir dapat disebut juga sebagai *work stress* (Hasibuan dan Malayu, 2016). Pendapat lain mengenai *work stress* menurut Luthans (2021) merupakan reaksi adaptif dari tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan pada seseorang yang dimediasi oleh proses psikologis, perbedaan individu, dan faktor lingkungan.

Mahasiswa bekerja mengalami stres karena permasalahan dengan anggota atau petinggi (Putri dkk., 2023). Masalah stress yang dialami mahasiswa dilakukan penelitian yang dikutip oleh CNN Indonesia (2015) yang diperkirakan 72 persen mahasiswa Inggris kata Vaughn dan beberapa rekannya pada *Journal of American College Health*, mahasiswa bekerja mengalami gangguan kesehatan mental seperti stres, depresi, serta kecemasan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hamadi, Wiyono, dan Rahayu (2018) ditemukan mahasiswa yang bekerja mayoritas subjek mengalami stres berat sebesar 56,22%. Tingkat stres terlihat terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu ringan, sedang, dan berat. Stres pada tingkat rendah diartikan sebagai stres yang tidak merusak aspek fisiologis seseorang dan berlangsung secara cepat (Ellis, 2021). Stres sedang memiliki resiko untuk merusak aspek fisiologis dengan durasi hingga beberapa hari, sedangkan stres berat memiliki resiko yang sama dengan durasi beberapa minggu hingga beberapa tahun (Rasmun, 2004). Peneliti juga melakukan wawancara untuk melihat mahasiswa bekerja mengalami *work stress* pada 6 Oktober 2023, diperoleh narasumber yang terdiri tujuh laki-laki dan tiga perempuan yang seluruhnya bekerja. Wawancara yang dilakukan mendapatkan sepuluh narasumber, diantaranya empat narasumber mengalami stres bekerja. Narasumber tidak ada yang mengalami gejala dalam aspek perilaku. Aspek psikologis mendominasi hal yang dialami oleh narasumber, hal yang dialami keempat narasumber berupa keringat berlebih, cemas, dan sakit hati. Pada aspek fisiologis salah satu subjek mengalami gangguan pencernaan ketika menghadapi lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian Hamadi, Wiyono, dan Rahayu (2018) dapat terlihat mahasiswa juga mengalami stress bekerja. Seseorang mengalami *work stress* dapat dilihat dengan aspek-aspek seperti aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins dan Judge, 2008). *Work stress* yang terjadi tentunya muncul dikarenakan faktor-faktor yang dialami seseorang. Faktor yang dapat memicu timbulnya *work stress* dapat terjadi karena faktor lingkungan fisik, konflik peran, kelompok, dan organisasi (Mohyi, 2012). Faktor *work stress* lainnya menurut Pearson dan Porath (2012) yang merupakan respon dari *incivility* yang menjadi *stressor* berupa rasa takut, marah, dan sedih.

Individu yang mengalami faktor-faktor tersebut tentu saja tekanan yang dialami besar dikarenakan yang terjadi berikutnya menimbulkan *work stress*. Tekanan yang terus menerus diterima individu yang menyebabkan munculnya stres ketika bekerja yang termasuk dalam faktor dari munculnya *work stress* seperti *work incivility*. Adanya *workplace incivility* tidak hanya berdampak pada individu, namun juga mempunyai dampak atau efek yang besar pada organisasi (Estes & Wang, 2008). Dampak negatif *workplace incivility* juga berupa stress pada karyawan (Handoyo, Samian, Syarifah, dan Suhariadi., 2018). Perlu diteliti lebih dalam berhubungan dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa bekerja apakah memiliki dampak yang serupa.

Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya salah satu yang mendorong munculnya *Work stress* adalah individu yang mengalami perlakuan *Workplace incivility*, dijelaskan bahwa *Workplace incivility* adalah perilaku tidak hormat dan menghargai rekan kerja seperti merendahkan, memberi ancaman, menghina dengan

bahasa tubuh dan kata-kata, mengabaikan permintaan rekan kerja, dan bergosip (Reich dan Hershcovis, 2015). *Workplace incivility* juga dijelaskan Schilpzand, Pater, dan Erez (2016) bahwa *workplace incivility* bentuk perilaku tidak sopan dalam tempat kerja. Adanya *workplace incivility* menghasilkan efek negatif yang signifikan pada individu dan organisasi yang serius (Pearson dan Porath, 2004). Peluang tadinya *work incivility* sangatlah besar dikarenakan dapat terjadi atau tidak antara atasan dan bawahan. Rekan organisasi melakukan pekerjaan bersama dapat menjadi peluang terjadinya *workplace incivility* yang bahkan individu yang tidak dikenali dapat mencari sumber terjadinya *workplace incivility*. Melihat bagaimana peluang yang sangat besar membuktikan terjadinya seseorang mendapatkan perlakuan sedemikian rupa oleh rekan kerja sangatlah mudah untuk terjadi kepada korban.

Seseorang mendapatkan perlakuan *workplace incivility* oleh rekan kerja dapat terlihat dari menerima beberapa perlakuan yang dapat menjadi aspek dimana subjek mengalami perlakuan tersebut dari rekan kerja. Aspek-aspek tersebut berupa permusuhan, pelanggaran privasi, perilaku eksklusif, dan gosip (Martin dan Hine, 2005). Andersson dan Pearson (1999) juga berpendapat mengenai beberapa aspek dari *workplace incivility* diantaranya kasar, tidak sopan, dan kurang hormat kepada orang lain. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Citra, Laily, dan Scholichah (2022) menemukan bahwa mayoritas subjek penelitian mengalami perlakuan *workplace incivility* sedang dengan yang berstatus pegawai 72%, pegawai kontrak 70.4%, berjenis kelamin laki-laki 57.9%, dan perempuan 63.7%. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, peneliti melakukan wawancara dengan sepuluh orang

narasumber pada 11 April 2022, sepuluh diantaranya terdiri tujuh laki-laki dan tiga perempuan yang seluruhnya bekerja. Hasil dari wawancara enam narasumber dari sepuluh narasumber mengalami perlakuan *workplace incivility*. Narasumber yang mengalami *workplace incivility* tidak ada yang mengalami pelanggaran privasi, sedangkan empat dari enam narasumber yang mengalami perilaku gosip. Perilaku yang dialami berikutnya berupa permusuhan yang dialami oleh dua subjek, berikutnya tiga subjek mengalami perilaku eksklusif. Hasil yang diperoleh ini menunjukkan mahasiswa bekerja dapat mengalami *workplace incivility* oleh rekan kerja

Workplace incivility yang dialami korban tentu dapat memberikan dampak negatif. Dampak negatif yang dialami dapat memiliki tingkat yang tinggi jika individu mengalami banyak *workplace incivility* (Bunk dan Magley, 2013). Salah satu dari dampak negatif menerima perilaku *workplace incivility* adalah stress dimana penelitian yang dilakukan oleh Kanitha dan Naik (2021) terdapat hubungan yang positif antara *workplace incivility* dan *work stress* pada perawat yang bekerja di rumah sakit. *Work stress* ini dapat merujuk pada *work stress* yang merupakan stress yang berhubungan dengan kerja dan hasil perubahan pada individu (Suparjiman, Zulkarnaen, dan Sasangka., 2021). Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan Cho, Bonn, Han, dan Lee (2016) bahwa *workplace incivility* yang terjadi secara berkala oleh rekan kerja mempengaruhi emosi yang berakibat gangguan mental seperti stress kerja pada Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang melatar belakangi munculnya penelitian ini adalah mencari apakah terdapat hubungan antara *workplace incivility* rekan kerja dengan *work stress* pada mahasiswa bekerja.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan *workplace incivility* rekan kerja dengan *work stress* pada mahasiswa bekerja.

D. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat kepada beberapa aspek:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber informasi serta pembelajaran dari dampak *workplace incivility* rekan kerja dengan *work stress* yang tinggi pada mahasiswa bekerja. Manfaat lainnya yaitu dapat menjadi sumber literasi untuk sekedar menambah wawasan maupun penelitian berikutnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Menjadi pembelajaran dalam dunia industri dan organisasi bagaimana rekan kerja yang memberikan perilaku *workplace incivility* mendorong munculnya *work stress* untuk dapat mencegah mahasiswa terhindar dari perilaku *workplace incivility* oleh rekan kerja yang berakibat *work stress*.