

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi masyarakat sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, maupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Pada kenyataannya, sebagian besar orang cenderung menghadapi berbagai bentuk kekuatiran dan masalah, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar. Untuk dapat bertahan di tempat kerja, karyawan harus bekerja dengan sebaik mungkin. Sementara itu situasi di tempat kerja yang terdapat stres tidak mampu dihindari.

Dalam perusahaan atau organisasi walaupun gejala stres kerja telah ditemui namun hal ini sering tidak ditanggapi dengan serius. Reaksi yang demikian membuat karyawan yang mengalami ketegangan atau stres cenderung menjadi turun kinerjanya. Stres kerja sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, bila seseorang mengalami stres maka orang tersebut akan menurun kinerjanya yang kemudian berdampak pada ketidakpuasan kerja. Tetapi bila stres tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Keith Davis dan John W Newstrom (1992;195) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1995:193). Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam memandang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri meliputi faktor *financial*, faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologi.

Disisi lain dalam bidang pendidikan, penelitian dalam Jurnal Putri Mega menemukan bahwa mengajar adalah suatu pekerjaan yang menuntut banyak peran. Ada empat kategori untuk mengidentifikasi *stressor* kerja yaitu tuntutan tugas kerja, kondisi fisik, peran, tekanan dan konflik interpersonal. Teori dari Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal mengenai *role*, dijelaskan bahwa *role ambiguity*, *role overload*, dan *role conflict* yang dikonsepskan sebagai penekan (*stressor*) yang bisa menghambat kepuasan kerja seseorang (dalam jurnal Putri Mega). Sutton dalam jurnal Putri Mega menyatakan bahwa tuntutan peran menjadi tekanan bagi pengajar ketika harapan organisasi mengenai sikap pengajar tidak jelas (*role ambiguity*), ketika dalam memenuhi satu harapan namun sulit (*role conflict*) atau ketika pekerjaan menjadi berlebihan (*role overload*).

Saat ini, peran asisten dosen tidak dapat diabaikan dalam proses pengajaran di Fakultas Ekonomi (FE) UAJY. Alasan inilah yang memacu pihak Program Studi (Prodi) di Fakultas Ekonomi UAJY untuk merekrut asisten, yang dapat membantu mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dosen

dikelas. Di FE UAJY sendiri yang memiliki tiga program studi yaitu Prodi Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi namun hanya Prodi Akuntansi dan Ilmu Ekonomi yang memiliki asisten dosen.. Hal ini disebabkan oleh karena di Prodi Akuntansi dan Ilmu Ekonomi memiliki matakuliah yang bersifat hitungan (kuantitatif), dan keberadaan asisten direkrut oleh masing-masing ketua Prodi. Berdasarkan kenyataan diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh *role stressor* terhadap kepuasan asisten dosen di Fakultas Ekonomi UAJY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini sebagaimana telah disampaikan di muka, maka rumusan yang dikemukakan adalah:

1. Bagaimanakah tingkat *role stressor* asisten dosen di FE UAJY?
2. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja asisten dosen di FE UAJY?
3. Apakah *role stressor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja asisten dosen di FE UAJY?

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti dapat secara mudah dimengerti dan lebih fokus, maka penulis membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Role Stressor

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang (Keith Davis dan John W Newstrom,1992;195).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. *Role stressor* yang merupakan salah satu penekan (*stressor*) dalam teori *role* menurut Kreitner terdapat 3 *role* yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, sebagai berikut :

- a. *Role ambiguity* (ambiguitas peran), Pengharapan orang lain tidak diketahui. Seseorang mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak tahu apa yang diharapkan oleh mereka, misalnya deskripsi kerja yang tidak jelas dan lainnya. Menurut teori peran, ambiguitas peran yang berkepanjangan dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan.
- b. *Role conflict* ((konflik peran), Orang-orang yang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran dapat terjadi saat etika atau standar pribadi bertabrakan atau tidak cocok dengan harapan orang lain.
- c. *Role overload* (beban peran berlebihan), Pengharapan orang lain melebihi kemampuan seseorang. Yaitu jika seseorang mencoba untuk bekerja semakin berat namun waktu semakin sedikit maka perasaan tertekan naik dan efektivitas pribadi menurun.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1995; 193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Menurut As'ad (1991) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor fisik, meliputi: Keadaan ruangan kerja, perlengkapan kerja, pengaturan suhu ruangan, dan penerangan.
- b. Faktor sosial, meliputi: Hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.
- c. Faktor *financial*, meliputi: honorarium
- d. Faktor psikologik, meliputi: sifat terhadap kerja, minat, ketrampilan, dan perhatian atasan.

3. Asisten Dosen

Asisten dosen yang ada di FE UAJY meliputi asisten dosen untuk mata kuliah, asisten untuk laboratorium komputer dan asisten dosen pengawas ujian. Dalam hal ini penulis membatasi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asisten dosen untuk mata kuliah di Prodi Akuntansi dan Ilmu Ekonomi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *role stressor* asisten dosen di FE UAJY.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja asisten dosen di FE UAJY.
3. Untuk mengetahui pengaruh *role stressor* terhadap kepuasan kerja yang signifikan pada asisten dosen di FE UAJY.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam organisasi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan wahana latihan bagi penulis untuk dapat menambah pengalaman pribadi dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama masa studi ke dalam praktek yang sesungguhnya serta menambah pengetahuan dan informasi tentang masalah-masalah yang ada, yang sebelumnya tidak dapat dibahas secara detail selama perkuliahan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan maupun penelitian yang lain.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang dimaksud sehingga penulis dapat memfokuskan penelitian pada tema yang dibahas. Juga menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang konsep/teori/temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian, tinjauan pustaka yang mendukung penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang penjelasan tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, hipotesis penelitian, metode penelitian, teknik analisis yang dipakai, cara pengumpulan data, cara menganalisis data yang diperoleh dan cara menyimpulkan hasil penelitian di FE UAJY.

Bab IV Analisis Data

Dalam bab ini akan dibahas mengenai penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis yang telah dikemukakan penulis.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan hasil analisis data yang telah dilakukan dan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.