

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Grand Theory dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan *applied theory* dalam penelitian adalah Konflik Kerja, Beban Kerja, Atmosfer Akademik, dan Stres Kerja

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2011) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat di sebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, yang berpotensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi nyata

Desseler (2015) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. *Perencanaan*

Pada tahap awal fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia , yaitu merencanakan tenaga kerja yang di butuhkan atau karyawan yang di perhatikan atau mengkualifikasi seorang pegawai sesuai yang di

butuhkan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia di perlukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan efektif

2. *Pengorganisasian*

Setelah di lakukan perencanaan akan sumber daya manusia langkah selanjutnya yaitu pengorganisasian yang dilakukan dengan merancang susunan dari berbagai posisi organisasi, seperti jabatan , personalia dan berbagai faktor faktor lainnya agar tercipta sigergisitas dalam perusahaan.

3. *Pengarahan*

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

4. *Pengendalian*

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapai tujuan tertentu yang berfungsi meminimalisir terjadinya penyimpangan.

5. *Pengadaan*

Proses pengadaan merupakan proses penarikan , seleksi, penempatan , orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan sesuai dengan klasifikasi yang di perlukan perusahaan.

6. *Pengembangan*

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis , teknis , membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan.

7. *Kompensasi*

Kompensasi adalah bonus atas jasa-jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji, pangkat . fungsi dari ini yaitu untuk memotivasi karyawan untuk menaikkan kinerja.

8. *Pengintegrasian*

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting , yaitu kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu tiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain.

9. *Pemeliharaan*

Merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama sebagai bentuk pencapaian organisasi.

10. *Kedisiplinan*

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang di terapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan

11. *Pemberhentian*

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan di perlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang di berlakukan perusahaan, pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu organisasi/perusahaan yang di tempatinya.

Secara umum MSDM terbagi menjadi tiga aspek yaitu, personil, kesejahteraan dan hubungan Industrial,

1. Personil

Aspek personil berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, transfer, promosi , pelatihan dan pengembangan, PHK dan pengurangan produktivitas DLL

2. Kesejahteraan

Aspek kesejahteraan berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja, seperti kantin, ruang istirahat, transportasi, bantuan medis, pendidikan dan keselamatan dll

3. Hubungan Industrial

Aspek ini mencakup hubungan serikat-manajemen : bergabung dalam konsultasi, perundingan bersama, pengaduan, dan menyelesaikan perselisihan atau masalah yang terjadi pada seseorang dalam sebuah lingkup pekerjaan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Mengutip dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja di dalam MSDM termasuk dalam aspek *hubungan industrial*, karena stress kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada di dalam sebuah lingkup pekerjaan yang bisa mengakibatkan ketidaknyamanan seorang pekerja yang disebabkan oleh berbagai hal

C. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Dalam kehidupan dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil masalah hubungan komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi.

Hartatik (2005) menyatakan bahwa konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama karena sudut pandang yang berbeda-beda. Kata konflik berasal dari bahasa latin yaitu *con* yang berarti sama dengan *figen* yang artinya penyerangan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia konflik didefinisikan sebagai perpecahan, perselisihan atau pertentangan

Handoko (dalam Nawawi, 2010) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian satu orang atau lebih anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja yang mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu antara kelompok atau organisasi yang di sebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang di alami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan,status,sikap dan penilaian atau pandangan yang berebda antara satu dengan yang lainnya.

2. Indikator Konflik Kerja

Pujatmaka (2006) menyatakan bahwa konflik kerja terbagi menjadi dua macam yaitu konflik fungsional (functional conflict) yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (dysfunctional conflict) yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok, dan berikut indikator konflik fungsional dan disfungsional :

a. Konflik Fungsional

- Bersaing untuk meraih prestasi
- Pergerakan positif menuju tujuan
- Merangsang kreatifitas dan inovasi
- Dorongan melakukan perubahan

b. Konflik Disfungsional

- Mendominasi diskusi
- Tidak senang bekerja dalam kelompok
- Benturan Kepribadian

- Perselisihan antar individu

3. Ciri – ciri Konflik Kerja

Menurut Wahyudi (dalam Nawawi 2010) ciri-ciri konflik kerja sebagai berikut:

- a. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok
- b. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang di sebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
- c. Terdapat pertentangan norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok.
- d. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
- e. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Jenis-Jenis Konflik Kerja

Nimran (1997) menyatakan bahwa jenis-jenis konflik kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Konflik Intra Indiividu yaitu konflik yang di hadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya

- b. Konflik Antar Individu yaitu konflik yang terjadi antara individu yang berada dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.
- c. Konflik Organisasi yaitu konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat structural dan fungsional.

5. Faktor Penyebab Konflik Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2005) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik kerja, yaitu :

- a. *Ketergantungan Tugas*

Jika dua individu atau kelompok tergantung satu sama lain dengan cara yang sedemikian rupa untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya , maka konflik kerja mungkin terjadi jika keduanya mempunyai tujuan-tujuan atau prioritas yang berbeda

- b. *Kekaburan Batas – Batas Bidang Kerja*

Konflik kerja akan terjadi jika batasan-batasan bidang kerja tidak jelas yang di karenakan adanya tumpang asuh (overlapping) tanggung jawab atau ketimpangan dalam tanggungjawab dan satu pihak berusaha untuk melakukan lebih banyak pengendalian atas perilaku-perilaku yang di suka atau menyerahkan bagiannya dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang tidak di sukainya .

- c. *Persaingan Terhadap Sumber-Sumber*

Semakin langka persaingan terhadap sumber-sumber seperti dana anggaran, ruang, pengadaan bahan, personalia, serta semakin penting

sumber- sumber tersebut bagi mereka maka semakin besar konflik kerja akan berkembang

d. *Masalah Status*

Konflik status di sebabkan oleh persepsi atas ketidak-adilan dalam hal penugasan kerja, kondisi-kondisi kerja. Jika seorang individu atau perusahaan percaya bahwa mereka menerima keuntungan-keuntungan atas kesempatan yang lebih sedikit, maka frustrasi dan kebencian akan berkembang dan menimbulkan konflik kerja.

e. *Rintangan Komunikasi*

Konflik kerja akan terjadi jika terjadi masalah komunikasi, seperti ; tidak adanya sarana-sarana komunikasi yang memadai yang dapat menghambat usaha-usaha untuk mencapai koordinasi dua kelompok yang tugas pekerjaannya bergantung, serta kesulitan dalam bahasa dalam menginterpretasikan informasi dapat mendorong timbulnya saling tidak percaya.

f. *Sifat-Sifat Individu*

Konflik kerja juga akan timbul yang di sebabkan oleh kepribadian masing-masing kepribadian pegawai, karenasetiap individu pastinya mempunyai pemikiran dan sudut pandang yang berbeda- beda.

6. Proses Konflik

Kekecewaan (*Frustration*) merupakan awal dari penyebab konflik, tidak selalu diungkapkan secara terbuka dan biasanya gejala-gejala akan terjadinya konflik dapat dilihat dari masing-masing individu ataupun kelompok yang berusaha menahan diri dan tidak bersifat reaktif.

Pada tahap berikutnya, kedua belah pihak dapat merasakan adanya konflik (*perceived conflict*). Jika ditempat kerja terjadi suasana persaingan, tiap kelompok cenderung akan saling mengungguli dan berusaha mengalahkan kelompok lain. Keterbatasan sumber daya organisasi; dana, peralatan, fasilitas kerja, informasi, tenaga dan waktu kerja menyebabkan individu atau kelompok saling berebut. Perilaku yang nampak (*manifest behavior*) yaitu Individu atau kelompok menanggapi dan mengambil tindakan, bentuknya dapat secara lisan, saling mendiamkan, berdebat. Sedangkan tindakan nyata dalam perbuatan berupa persaingan, permusuhan atau bahkan mengganggu kelompok lain, sehingga mengancam kelangsungan organisasi.

Pengelolaan konflik (*conflict resolution*), pimpinan (*manajer*) bertanggung jawab terhadap pengelolaan konflik di dalam organisasi. Realitas menunjukkan bahwa konflik selalu hadir pada setiap organisasi dan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan. Tugas pimpinan adalah mengarahkan dan mengelola konflik agar tetap produktif, meningkatkan kreativitas individu guna menjaga kelangsungan organisasi.

Nawawi (2010) menyatakan bahwa dampak konflik (*conflict effect conflict impact*), yang tidak dapat dikelola secara baik menyebabkan kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik menjadi tidak harmonis dalam

hubungan kerja, kurang termotivasi dalam bekerja, dan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja. Bila konflik dapat dikelola secara baik, suasana kerja menjadi dinamis, setiap anggota lebih kritis (critical) terhadap perkembangan organisasi, setiap kelompok berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik untuk kepentingan bersama atau organisasi.

Seperti dikatakan diatas bahwa konflik adalah proses yang dinamis. Maksudnya, di dalam konflik terdapat urutan waktu dan serangkaian peristiwa. Salah satu cara untuk memahami konflik sebagai suatu proses adalah dengan memakai model yang diajukan oleh Pondy (dalam Nimran, 1997) yaitu conflict episode (episode konflik). Di dalam model tersebut ditunjukkan adanya serangkaian tahap sebagai berikut:

a. *Latent conflict*

Yaitu tahap munculnya faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik didalam organisasi. Bentuk-bentuk dasar dari situasi ini adalah persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, konflik peran, persaingan perebutan posisi dalam organisasi, dan perbedaan tujuan diantara anggota organisasi.

b. *Perceived conflict*

Yaitu tahap dimana salah satu pihak memandang bahwa pihak lain seperti akan menghambat atau mengancam pencapaian tujuannya. Keadaan ini bisa timbul dari salah pengertian atau kurang pengertian, dan tidak selalu berasal dari *latent conflict*. Sebab beberapa *latent conflict* ada yang tidak sampai dipersepsikan menjadi konflik.

c. *Felt conflict*

Yaitu tahap dimana konflik tidak hanya sekedar dipandang atau dianggap ada, tetapi sudah benar-benar dirasakan dan dikenali keberadaannya.

d. *Manifest conflict*

Yaitu tahap dimana perilaku tertentu sudah mulai ditunjukkan sebagai pertanda adanya konflik, misalnya sabotase, agresi terbuka, konfrotasi, rendahnya kinerja, dan sebagainya.

e. *Conflict resolution*

Adalah tahap dimana konflik yang ada diselesaikan atau ditekan dengan berbagai macam cara dan pendekatan, mulai dari menghindari terjadinya sampai pada menghadapi konflik itu, dalam usaha mencari jalan keluar.

f. *Conflict aftermath*

Tahap ini mewakili kondisi yang dihasilkan oleh proses sebelumnya (penyelesaian konflik). Jika konflik benar-benar telah terselesaikan, maka hal itu akan meningkatkan hubungan di antara para anggota organisasi, dan jika penyelesaiannya tidak berhasil, hal tersebut akan dapat jadi pemicu bagi timbulnya konflik baru.

D. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses sebuah informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan bisa menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya suatu hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Menurut Cain (2007) Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja

Suma'mur dalam Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang pergelangan tangan ibu jari dan tiga jari sebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah, denyutan nadi di hitung per menit, dapat dengan cara menghitung denyut nadi dalam waktu 30 detik, kemudian dikalikan dua, pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan

pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Kurnia (2010) menyatakan bahwa indikator beban kerja meliputi :

a. Faktor Eksternal

- Tugas
- Sikap kerja
- Organisasi kerja

- Waktu istirahat
- b. Faktor Internal
- Jenis Kelamin
 - Umur
 - Kondisi kesehatan
 - Motivasi
 - Kepercayaan

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Rodahl (1989), Manuaba (2000) dan Prihatini (2007) menyatakan bahwa beban kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya :

a. *Faktor Eksternal*

yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- Tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja , kondisi kerja, sedangkan tugas –tugas yang bersifat mental di antaranya kompleksitas pekerjaan,tanggung jawab atas pekerjaan, dan kesulitan pekerjaan
- Organisasi kerja seperti massa waktu kerja , waktu istirahat,kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan,pelimpahan tugas, dan wewenang

- Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis dan ketiga aspek ini disebut dengan stressor

b. *Faktor Internal*

yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat di nilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, status gizi, ukuran tubuh) sedangkan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

Menurut Winaya (1989) dampak negative dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seorang pekerja meliputi sebagai berikut :

- *Kualitas Kerja Menurun*, beban kerja yang terlalu berat tidak di imbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunkan kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi
- *Keluhan Pelanggan keluhan*, pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan, seperti pelayanan yang kurang cepat, menunggu lama, dan pelayanan yang tidak memuaskan.
- *Kenaikan Tingkat Absensi*, beban kerja yang terlalu banyak bisa mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini

akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

E. Atmosfir Akademik

1. Pengertian Atmosfir Akademik

Moordiningsih dkk (2010), menyatakan bahwa Atmosfir akademik merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja sebuah perguruan tinggi. Mengingat pentingnya atmosfir akademik maka penyusunannya diharapkan dapat mendukung terciptanya situasi dan kondisi yang kondusif bagi mahasiswa di sebuah universitas untuk menampilkan sebuah kinerja yang lebih baik. Atmosfir akademik harus mampu menciptakan proses pembelajaran di sebuah universitas berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah di rumuskan.

Universitas merupakan sebuah organisasi pendidikan dimana individu-individu saling ber-interaksi dan bekerja sama guna menciptakan suasana akademik/atmosfir akademik. Meskipun penciptaan atmosfir akademik merupakan tugas dan tanggung jawab seluruh civitas akademika, namun tak dapat di hindari bahwa kunci keberhasilan pada pendiddikan tinggi terletak pada peran dosen dalam kegiatan pembelajaran terhadap mahasiswa. Biasanya setiap dosen memiliki penilain tertentu, seperti nilai tanggung jawab, nilai kejujuran, nilai ketekunan, nilai kekritisian, nilai kepedulian, dan nilai kepengetahuan. Nilai-nilai tersebut di harapkan akan

membentuk karakter mahasiswa sebagai makhluk intelektual yang berkualitas.

Kurniawan (2013) menyatakan bahwa atmosfer akademik yang ideal bisa di gambarkan dengan berbagai aktivitas di lingkungan kampus yang di tandai oleh interaksi harmonis antara dosen dan mahasiswa yang berlandaskan nilai-nilai akdemis. Misalnya ; diskusi, seminar, penelitian, pembuatan karya ilmiah, debat, mimbar bebas dan berbagai kegiatan kompetisi lainnya.

Jain dkk (2011) menyatakan bahwa membentuk sebuah model kualitas pelayanan pada perguruan tinggi dalam rangka menciptakan performasi intelektual yang terdiri dari dua dimensi utama yaitu; kualitas program dan kualitas hidup. Kualitas program terdiri dari ; kurikulum, interaksi, kualitas masukan, fasilitas akademik. Kualitas hidup terdiri dari ; proses non akademik, fasilitas pendukung serta kualitas kampus.

Perguruan tinggi adalah sebuah lembaga pendidikan yang harus layak dan relevan serta tanggap terhadap perubahan. Perguruan tinggi harus menunjukkan bagaimana sebuah lembaga yang efektif dapat melayani mahasiswa sebagai pelanggan utama mereka Srikantan dan Darlympe (2003) menyatakan bahwa Proses pembelajaran pada perguruan tinggi harus menganut system kebebasan akademik dan di tuntutan untuk mampu membentuk iklim kampus yang ber-etika dan ber-moral .

Dosen di harapkan mampu mengarahkan mahasiswa akan sebuah pertarungan ideologis serta menjadi figure untuk memberitahukan caranya bagaimana menyelesaikan permasalahan dengan reformasi intelektual.

Kusuma (2006), menyatakan bahwa system pendidikan seharusnya mengajari bagaimana caranya belajar dan bukan memberikan indtruksi tentang suatu pelajaran tertentu.

Hutabarat (2011), menyatakan bahwa system pendidikan tidak lagi memperhatikan bagaimana pendidikan dapat berdampak terhadap perilaku seseorang, akibatnya dunia pendidikan akan gagal untuk menghadirkan generasi bangsa yang ber-karakter. Kegagalan tersebut di sebabkan oleh di antaranya karena system pendidikan nasional belum mempunyai kurikulum dan modal ber-karakter yang kuat.

2. Indikator-Indikator Atmosfir Akademik

Menurut Jurnal dari Sekolah Tinggi Multi Media “MMTC” Yogyakarta (2015) Indikator Atmosfer Akademik sebagai berikut :

- a. Jumlah karya ilmiah dosen dan mahasiswa meningkat
- b. Jumlah kegiatan seminar meningkat
- c. jumlah kegiatan dan jumlah mahasiswa yang terlibat dalam penelitian semakin meningkat
- d. Sarana dan prasarana meningkat

3. Komponen-Komponen Atmosfer Akademik

Atmosfer akademik yang kondusif akan tercermin dari proses pembelajaran yang berlangsung dalam sebuah suasana “feeling at home”. Proses tersebut akan melibatkan semua sumber daya pendidikan seperti dosen, fasilitas/sarana dan prasarana laboratorium, perpustakaan dan kurikulum, yang mampu memberikan kontribusi dukungan untuk kelancaran proses pembelajaran. Sumber daya pendidikan yang dirancang dan dikelola dengan mengikuti standar kualitas yang ditentukan akan mampu menciptakan suasana akademik yang kondusif, sehingga menimbulkan semangat dalam melakukan pembelajaran.

F. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidak-mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Handoko (dalam Hariyono, W. dkk, 2009), menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Rivai (2004), menyatakan bahwa Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka

Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt (Mergianti, 2011) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja :

- a. Tuntutan dan tekanan dari atasan
- b. Ketegangan dan kesalahan

- c. Menurut tingkat interpersonal
- d. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proposional untuk menyelesaikan pekerjaan
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan
- g. Tingkat kesulitan dalam bekerja

3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres di tempat kerja, yaitu :

- a. Stres Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan
- b. Stress Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban
- c. kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir, dan rancangan pengembangan karir.
- d. Stres Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan

Menurut Hasibuan (2000), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja

- e. Masalah Keluarga

4. Aspek-Aspek stress kerja

Luthans (dalam Setiyana, V.Y.2013), menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior

- a. *Physiology (fisiologi)*, masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah system gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology (psikologikal)*, ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior (tingkah laku)* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Robins (dalam Michael A), menyatakan bahwa dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori, sebagai berikut :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur

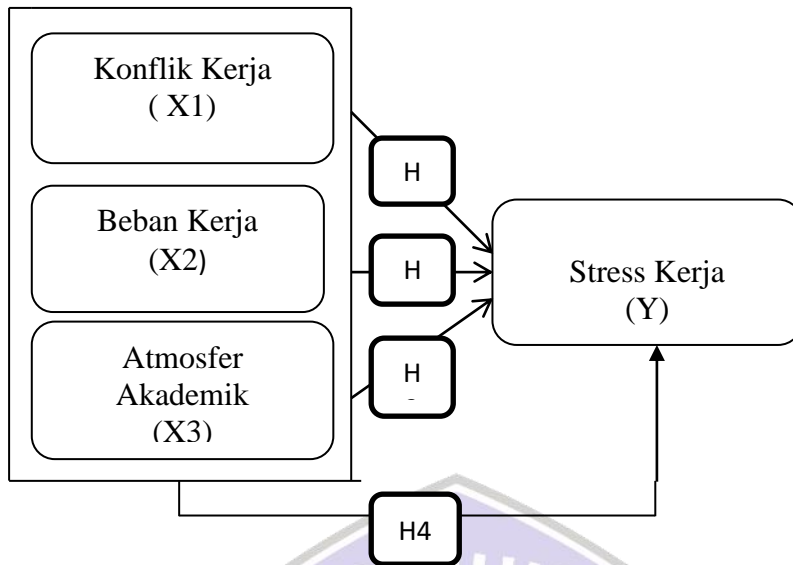
Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Kesimpulan
Aglis Andhita Hatmawan (2015)	Pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stress pegawai PT PLN (Persero) area Madiun Rayon Magetan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan Beban Kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT PLN Area Madiun Rayon Magetan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja pada PT PLN Area Madiun Rayon Magetan
Ratu Erlina Gentasari (2017)	Analisa Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT Gemah Ripah Asri	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap variabel stress kerja
Agung Widi Kurniawan, (2013)	Model Pengembangan Atmosfer Akademik Pembentukan Iklim Kampus Yang Ber etika dan Ber moral	Menunjukkan bahwa dalam mengembangkan model atmosfer akademik di butuhkan dosen yang memiliki karakteristik, nilai ketekunan serta mampu ber- interaksi secara baik dengan mahasiswa
Dra. Wiwin Dinar Pratisti, M.Si. Psi, Wisnu Tri hertinjung, M.Psi dan Dr. Moordiningsih , Psi (2010)	Model pengaruh atmosfer akademik psikologis terhadap reformasi performansi tim belajar di perguruan tinggi (Universitas Muhamadiyah Surakarta)	berdasarkan analisis data di peroleh informasi bahwa atmosfer akademik psikologis berkorelasi dengan performansi tim belajar
Ni Kadek Asri Lestari Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT POS INDONESIA Persero	Adanya pengaruh yang yang signifikan antara konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja karyawann PT POS Indonesia

H. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Model diatas merupakan konsep model kerangka pemikiran dari penelitian yang berjudul Pengaruh konflik kerja, Beban Kerja dan Atmosfer Akademik Terhadap Stres Kerja Dosen Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo. Keterangan dari konsep pemikiran di atas sebagai berikut :

X1 : Konflik Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Atmosfer Akademik

Y : Stres Kerja

I. Hipotesis

Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratith Sulistyastutipotesis (2007) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah atau belum tentu benar sehingga perlu di uji secara empiris.

1. Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja Dosen

Tommy (2010) menyatakan bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang di lakukan Aglis Handita Hatmawan (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap stress kerja.

Ho1 : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dosen ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo

2. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Dosen

Suma'mur dalam Tarwaka (2015) beban kerja merupakan beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Berdasarkan penelitian dari Aglis Andhita Hatmawan (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja

Ho2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dosen ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo

3. Pengaruh atmosfer akademik terhadap stress kerja dosen

Kurniawan (2013) menyatakan bahwa atmosfer akademik yang ideal bisa di gambarkan dengan berbagai aktivitas di lingkungan kampus yang di tandai oleh interaksi harmonis antara dosen dan mahasiswa yang berlandaskan nilai-nilai akademik. Misalnya ; diskusi, seminar , penelitian, pembuatan karya ilmiah, debat, mimbar bebas dan berbagai kegiatan kompetisi lainnya.

Ho3 : Atmosfer akademik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dosen ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo

4. *Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan atmosfer akademik terhadap stress kerja*

Berdasarkan penyusunan penelitian hipotesis 1, 2 , dan 3 peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa

Ho4 : Konflik kerja, beban kerja dan atmosfer akademik berpengaruh pada stress kerja

