

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Selain menuntut ilmu di bangku perkuliahan, mahasiswa juga mengembangkan potensi dirinya dengan mengikuti organisasi. Sebagaimana hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Pasal 14 yang menyatakan bahwa mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler serta ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan, dan kegiatan tersebut dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Pasal 77, organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi intra perguruan tinggi yang berfungsi sebagai wadah kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan potensi, minat, bakat, kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, serta rasa kebangsaan dengan mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian masyarakat. Menurut Joesoef (1978, dalam Leny & Suyasa, 2006) organisasi kemahasiswaan adalah wadah kegiatan kemahasiswaan yang diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan berpikir secara teratur di luar perkuliahan formal, melatih kemampuan berorganisasi, dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan.

Terdapat beragam organisasi kemahasiswaan atau organisasi internal kampus yang bisa menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi yang meliputi pengembangan intelektual, sosial, kreatifitas, hingga religiusitas (Basri & Dwiningrum, 2020). Beberapa contoh dari organisasi kampus, antara lain Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) (Basri & Dwiningrum, 2020). BEM merupakan organisasi lembaga eksekutif mahasiswa guna menampung aspirasi mahasiswa. HMJ adalah organisasi kampus di tingkat jurusan keilmuan. UKM merupakan

organisasi yang diperuntukkan dalam pengembangan minat, bakat, serta keahlian tertentu seperti kesenian, pencinta alam, aktifitas sosial, keagamaan, olahraga, dan sebagainya.

Mengikuti organisasi kemahasiswaan dapat memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa. Terlibatnya mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan pemikiran tingkat tinggi, memberikan pengalaman belajar praktik, serta menyediakan lingkungan belajar profesional melalui program dan proyek yang mereka buat (Peltier, Scovotti, & Pointer, 2008). Hal tersebut didukung dengan pendapat menurut Coulter, Goin, dan Gerard (2004, dalam Peltier, dkk 2008) yang menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan sangat cocok untuk mendorong pertumbuhan intelektual dan membangun keahlian mahasiswa melalui pengalaman bekerja secara profesional yang relevan. Dalam organisasi mahasiswa diberi kesempatan belajar menangani permasalahan strategi maupun permasalahan interpersonal yang kompleks, meningkatkan keterampilan kepemimpinan, hingga melakukan sintesis informasi dan membuat keputusan berdasarkan informasi yang ada (Schibrowsky, dkk 2002; dalam Peltier, dkk 2008).

Selain mendapat manfaat, perlu diingat bahwa terdapat konsekuensi bagi mahasiswa yang bergabung dalam suatu organisasi. Konsekuensi ada karena dalam organisasi kemahasiswaan, setiap anggota memiliki tanggung jawab untuk menjalankan berbagai program kerja. Seperti organisasi pada umumnya, organisasi kemahasiswaan juga memiliki visi, misi, serta tujuan organisasi yang menjadi pedoman dan target bagi para anggotanya (Nursyamsi, Rahmi, & Amenike, 2020). Konsekuensi yang diterima dapat dilihat dari dedikasi yang dilakukan mahasiswa mulai dari menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, serta materi demi mengelola suatu kegiatan dalam program kerja organisasi (Basri & Dwiningrum, 2020). Para anggota organisasi dituntut untuk disiplin dan mampu membagi waktu antara kewajiban kuliah dengan kegiatan organisasi (Caesari, Listiara, & Ariati, 2013). Tidak hanya banyaknya aktifitas di luar jam perkuliahan, anggota organisasi juga diminta untuk mampu mengatur peran dan statusnya sebagai mahasiswa serta anggota organisasi sekaligus (Caesari, dkk 2013).

Peltier, dkk (2008) menyatakan bahwa mahasiswa yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan dapat menjadi terlalu sibuk terlibat dan hal tersebut bisa menyebabkan tugas mereka terganggu. Padatnya jadwal mahasiswa dengan berbagai kegiatan organisasi dapat memunculkan berbagai stressor yang dapat menimbulkan stres tersendiri (Nursyamsi, dkk 2020). Musabiq dan Karimah (2018) menemukan sumber stres mahasiswa salah satunya berasal dari lingkungan sekitar sebanyak 25,2% yang sebagian besar disebabkan oleh masalah di organisasi yang mereka ikuti. Dalam penelitian tersebut dituliskan bahwa agenda organisasi yang padat, banyaknya program kerja yang harus diselesaikan, serta tugas organisasi dengan tenggat waktu yang singkat menyebabkan stres tersendiri bagi para mahasiswa.

Munculnya pandemi Covid-19 pada awal 2020 silam mengakibatkan mahasiswa dirumahkan dan melakukan seluruh kegiatan perkuliahan serta organisasi secara daring. Perubahan yang terjadi saat ini bermula sejak Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia memberlakukan Surat Edaran Mendikbud nomor 36962/MPK.A/HK/2020 yang mengatur tentang pembelajaran secara daring dan bekerja dari rumah dalam rangka pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Surat Edaran tersebut didasari karena adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan berkegiatan daring diberlakukan baik pada siswa, mahasiswa, guru, dosen, dan pegawai sehingga aktivitas bekerja, mengajar, dan memberi kuliah dilakukan dari rumah dengan menggunakan sarana yang tersedia (Kemendikbud, 2020).

Berubahnya sistem kegiatan dari luring menjadi daring tentu membawa dampak tersendiri. Simbolon, Stevanus, dan Fahria (2020) menemukan bahwa kuliah secara daring mempengaruhi aktivitas organisasi kampus secara negatif sebesar 57,3%. Hasil penelitian tersebut membuktikan penerapan kuliah daring membuat para mahasiswa kesulitan mengelola program kerja organisasi, karena aktivitas yang menjadi terbatas imbas dari larangan berkegiatan di dalam kampus. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa sistem kuliah daring menyebabkan program kerja organisasi yang telah disusun menjadi tertunda dan tidak dapat dilakukan sepenuhnya.

Peneliti melakukan wawancara pada salah satu mahasiswa yang menjabat sebagai Badan Pengurus Harian (BPH) suatu organisasi di salah satu universitas di Jakarta. Subjek menyatakan sejak bergabung dalam organisasi kampus, ada banyak tanggung jawab yang harus ia terima. Subjek menyatakan banyak waktu dan pikiran yang harus dikorbankan untuk mengikuti berbagai diskusi serta rapat demi merealisasikan tujuan organisasi. Ditambah sejak adanya pandemi Covid-19, subjek merasa diberlakukannya kuliah daring mengakibatkan beberapa hal berubah dan menambah pekerjaan mereka. Subjek menyatakan bahwa para anggota harus merombak ulang beberapa program kerja yang sebelumnya diadakan secara luring menjadi daring. Subjek juga mengeluhkan sistem layanan online yang disediakan kampusnya tidak berjalan dengan efektif, sehingga ia tetap harus datang ke kampus untuk mengurus berkas organisasi.

Diberlakukannya kegiatan secara daring tentu menimbulkan dampak karena banyaknya hambatan yang terjadi. Menurut Mungkasa (2020), kendala dari bekerja jarak jauh antara lain tidak tersedianya cukup ruang, suasana rumah yang tidak mendukung untuk fokus bekerja, ketersediaan internet dan perangkat yang kurang memadai, sampai kesulitan membedakan antara waktu kerja dengan urusan pribadi. Dalam menjalankan suatu program organisasi tentu membutuhkan kerjasama antar anggota kelompok dengan intensitas yang tinggi. Kondisi keadaan yang tidak memungkinkan serta terbatasnya akses dapat mengakibatkan para anggota organisasi sulit berkoordinasi tatap langsung sehingga pekerjaan organisasi tidak dapat dilakukan secara maksimal. Hambatan lain seperti kesalahpahaman komunikasi antar anggota bisa saja terjadi, karena bekerja jarak jauh memudahkan munculnya perasaan curiga dan kekhawatiran (Mungkasa, 2020).

Untuk memperkaya data yang ada, peneliti melakukan survei awal selama tiga hari pada 26-28 Maret 2021 menggunakan kuisisioner *online* dan melibatkan 36 responden. Responden dalam survei awal ini merupakan mahasiswa anggota organisasi kampus dari berbagai universitas di Indonesia, dengan organisasi serta jabatan yang berbeda-beda. Dari hasil survei awal yang dilakukan diketahui dari 36 responden, sebanyak 8 responden (22,2%) mengaku bahwa mereka mengalami kesulitan menjalankan tugas organisasi secara daring. Lalu sebanyak 22 responden

(61,1%) menyatakan bahwa terkadang mereka merasa kesulitan berorganisasi secara daring. Berdasarkan data survei awal diperoleh informasi bahwa secara keseluruhan, sebanyak 30 responden (83,3%) menyatakan mereka lebih memilih untuk berorganisasi secara luring atau bertemu langsung dibanding berorganisasi secara daring. Responden menyatakan menjalankan tugas organisasi secara luring memudahkan para anggota bekerja sama dan berkoordinasi, sehingga dapat menjalankan program kerja secara maksimal.

Berdasarkan data survei awal yang diperoleh, diketahui bahwa menjalani kegiatan organisasi secara daring menimbulkan banyak permasalahan bagi responden. Responden menyatakan bahwa mereka mengalami keluhan fisik seperti badan pegal, kepala pusing, mata perih, jam tidur yang tidak teratur, dan kelelahan karena mengikuti *video meeting* dengan durasi yang lama. Responden juga merasakan keluhan psikologis seperti malas, stres, sulit percaya pada orang lain, cemas karena merasa tidak berguna, khawatir berlebih, dan takut tidak memenuhi standar organisasi. Responden juga menyatakan masalah berorganisasi secara daring yaitu adanya hambatan seperti sulit berkoordinasi, sulit memahami pembahasan rapat, informasi yang kurang tersampaikan, dan sering terjadinya miskomunikasi. Responden merasa berorganisasi secara daring menyulitkan mereka dalam mengarahkan tugas, tidak efektif karena terlalu banyak grup pesan, sehingga terjadi salah paham karena diskusi hanya melalui pesan singkat. Responden juga menyatakan diberlakukannya sistem daring membuat internalisasi organisasi berkurang, menyebabkan anggota jarang muncul hingga menurunnya keaktifan anggota, dan sulit menindaklanjuti progress suatu program kerja.

Data survei awal memberikan gambaran bahwa permasalahan seperti kelelahan fisik, cemas atas tuntutan tanggung jawab, dan berubahnya dinamika organisasi sejak diberlakukannya sistem daring dapat memberikan tekanan tersendiri bagi para anggota. Menurut Rivai dan Deddy (2010, dalam Suryaratri & Kurniasih, 2016), ketidakmampuan individu dalam menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan kondisi ketegangan sehingga menyebabkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan disfungsi pribadi di situasi tertentu sebagai akibat dari kondisi atas suatu kejadian yang dirasakan di lingkungan kerja (Parker & DeCotiis, 1983). Stres kerja merupakan perasaan

menyimpang dari fungsi normal yang terjadi di luar kehendak individu, yang disebabkan oleh kendala serta tuntutan terkait hasil suatu pekerjaan penting (Parker & DeCotiis, 1983).

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor individu yang paling mempengaruhi stres adalah watak dasar atau karakteristik kepribadian yang melekat pada seseorang (Robbins & Judge, 2013). Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa gejala stres yang diekspresikan seseorang dalam pekerjaannya mungkin berasal dari kepribadiannya sendiri.

Menurut Shultz & Schultz (2010, dalam Riyanti dan Rahmadani, 2020), salah satu kepribadian yang diidentifikasi mampu membedakan sikap antar individu dalam menghadapi masalah adalah kepribadian *hardiness*. Kepribadian *hardiness* adalah kepribadian yang terbentuk dari sejumlah sikap yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan (Maddi, 2002). Maddi (2002) menjelaskan lebih lanjut mengenai aspek dari kepribadian *hardiness*, yaitu komitmen yang merupakan kecenderungan untuk terlibat dengan orang lain daripada merasa terpisah ataupun terasing. Kontrol melibatkan perjuangan untuk mempengaruhi proses yang terjadi di sekitar individu, dibanding tenggelam dalam sikap pasif dan ketidakberdayaan. Aspek tantangan ditandai dengan keinginan untuk terus belajar dari pengalaman positif maupun negatif, dibanding bermain aman dengan menghindari ketidakpastian dan potensi ancaman.

Dalam studi yang dilakukan Khoshaba dan Maddi (1999a, dalam Maddi, 2002) kepribadian *hardiness* mendorong individu untuk percaya bahwa mereka dapat mengubah kesulitan menjadi peluang dan mempercayai bahwa hal tersebut adalah berkat diri mereka sendiri. Kepribadian *hardiness* juga akan memberikan motivasi pada individu untuk dapat melewati hal-hal sulit sehingga mampu terlepas dari kecemasan, ketidakpastian, lalu menuntun pada kehidupan yang lebih semangat (Maddi, 2002).

Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2011) menemukan bahwa kepribadian *hardiness* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi optimisme individu.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menemukan makna positif dalam hidup. Individu dengan kepribadian *hardiness* memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengendalikan dan membuat perubahan, di mana hal tersebut penting dalam kehidupan sehari-hari seorang pekerja (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Evendi dan Dwiyantri (2013) menemukan bahwa semakin rendahnya kepribadian *hardiness* akan membuat intensi *turnover* meningkat karena individu dengan *hardiness* yang rendah cenderung sulit menetralkan efek negatif dari stres. Dalam penelitian tersebut dituliskan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menetralkan stressor yang ada dan menganggapnya sebagai tantangan untuk belajar. Wahono dan Ambarwati (2018) menemukan bahwa kepribadian *hardiness* berhubungan terhadap tinggi rendahnya regulasi emosi seseorang. Penelitian tersebut menunjukkan individu dengan kepribadian *hardiness* mampu mengatasi situasi yang penuh dengan emosi negatif. Dari hasil temuan-temuan tersebut dapat diketahui bahwa aspek kepribadian *hardiness* dapat membuat individu memiliki keyakinan positif, mengubah hambatan menjadi tantangan, sehingga mampu mengatasi situasi sulit dan membantu individu melawan stres kerja.

Mahasiswa merupakan fase individu yang memasuki masa dewasa awal dengan rentang usia 18-25 tahun, yang berarti mulai bertanggung jawab terhadap masa perkembangan di usianya yaitu memiliki pendirian hidup (Hulukati & Djibrani, 2018). Dengan memasuki masa dewasa awal, maka mahasiswa akan mencapai taraf kematangan yang diiringi dengan pematangan pendirian hidup dan menemukan identitas dirinya (Ahmadi & Sholeh, 2005). Oleh karena itu sudah selayaknya mahasiswa memiliki pendirian untuk bertindak dan bersikap dalam menghadapi situasi stres kerja selama bertugas di organisasi kampus.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Kepribadian *Hardiness* terhadap Stres Kerja Mahasiswa Anggota Organisasi Kampus di Masa Pandemi Covid-19”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang, maka dapat diketahui bahwa padatnya kegiatan dan tanggung jawab yang diemban mahasiswa anggota organisasi kampus dapat menimbulkan tekanan tersendiri. Munculnya pandemi Covid-19 serta kebijakan kuliah daring membuat dinamika organisasi kampus berubah secara mendadak dan memaksa mahasiswa anggota organisasi untuk segera beradaptasi dengan keadaan. Banyaknya keterbatasan dalam menjalani organisasi secara daring disertai beban kerja organisasi yang tidak berubah, hal tersebut mungkin dapat memicu stres kerja bagi para mahasiswa anggota organisasi kampus. Dari penjabaran tersebut, maka permasalahan yang diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana gambaran stres kerja yang dialami oleh anggota organisasi kampus di masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana gambaran kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh anggota organisasi kampus?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja pada anggota organisasi kampus di masa pandemi covid-19?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah yang ingin diteliti, maka berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja pada anggota organisasi kampus di masa pandemi Covid-19.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat

pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja mahasiswa anggota organisasi kampus di masa pandemi Covid-19?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja mahasiswa anggota organisasi kampus di masa pandemi Covid-19.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan, memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai kepribadian *hardiness* dan stres kerja pada anggota organisasi kampus di masa pandemi Covid-19.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat stres kerja kepada mahasiswa, khususnya mahasiswa yang menjadi anggota organisasi kampus. Adanya hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi para anggota organisasi kampus untuk mengembangkan kepribadian *hardiness* sehingga mampu menghadapi situasi stres kerja terutama di masa pandemi Covid-19 seperti saat ini.

1.6.2.2 Bagi Organisasi Kampus

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pihak organisasi kampus informasi mengenai gambaran tingkat stres kerja mahasiswa anggota

organisasi kampus. Dengan informasi tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak organisasi agar lebih peduli mengenai isu stres kerja dan kesehatan mental para anggotanya terutama di masa pandemi Covid-19 seperti saat ini.

1.6.2.3 *Bagi Penelitian Selanjutnya*

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam mengenai variabel kepribadian *hardiness* dan stres kerja.

