

BAB VII

GAMBARAN STRES KERJA YANG DIHADAPI MAHASISWA YANG MEMILIKI TIGA PERAN DAN KEBUTUHAN *FAMILY FRIENDLY* *POLICY*

7.1 Pendahuluan

Masing-masing peran yang dijalani oleh mahasiswa tentu saja memiliki kebutuhan yang akan muncul dan tidak jarang muncul secara bersamaan. Tugas kuliah, tugas pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pengurus rumah tangga tentu akan memunculkan kebutuhan.

Kebutuhan ini akan memunculkan suatu masalah yang harus mereka selesaikan. Karena tiap peran merupakan tanggung jawab mereka. Sudah seharusnya untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Dalam suatu masalah akan memunculkan suatu tekanan yang dirasakan oleh para mahasiswa yang memiliki tiga peran. Tekanan ini akan berdampak pada psikologis mereka dan mereka akan mengalami stres yang berdampak pada perubahan psikologis dan fisik. Dan perubahan ini membuat kinerja mahasiswa yang memiliki tiga peran menurun.

Reaksi dalam diri sendiri ketika muncul beban pikiran tentu merupakan hal yang manusiawi. Karena itu mereka pasti merasakan hal ini. Dan tidak hanya mahasiswa yang memiliki tiga peran yang merasakannya tetapi juga mereka yang ada disekitar mahasiswa yang memiliki tiga peran tersebut.

Dengan kinerja yang menurun tentu saja perusahaan akan merasakan kerugian. Dikarenakan yang menggerakkan perusahaan tersebut adalah SDM. Jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan pasti menurun.

Mengingat narasumber dalam penelitian ini adalah orang yang sudah berkeluarga, maka mereka tentu mempunyai masalah dalam keluarga dan mungkin bisa berdampak pada kinerja mereka. Untuk mensiasati hal tersebut maka perlu dibuat sebuah kebijakan. Kebijakan ini di luar negeri sudah banyak diterapkan, yaitu kebijakan yang ramah untuk keluarga atau *family friendly policy*, sehingga para karyawan dapat nyaman bekerja dan masih memiliki waktu untuk mengurus keluarganya. Sehingga menurunkan stres kerja dan akan memaksimalkan kinerja mereka.

7.2 Temuan Penelitian : Tekanan dan Kebijakan

7.2.1 Tengku Hilman Wizal : Kadang Merasa Lelah, Kebijakan itu Penting

Hilman pernah merasakan kepanikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. NL1 menceritakan bahwa hal tersebut membuat NL1 menurun kinerjanya dikarenakan tidak fokus dan menjadikan NL1 kurang maksimal menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada fisiologis NL1 yang mengakibatkan NL1 tidak bisa tidur di malam hari. NL1 merasakan kepanikan serta jika ada masalah banyak maka NL1 merasa emosinya menjadi labil. Tetapi hal tersebut tidak membuat NL1 merubah sikapnya. Kadang NL1 merasakan lelah untuk melanjutkan tiga peran yang NL1 jalani atau membuat semangat NL1 menurun.

“Pernah, kalau muncul kebutuhan bersamaan saya panik menyelesaikan yang mana. Sangat berpengaruh, dalam keadaan tidak fokus saya tidak bisa maksimal bekerja. Iya, cukup mengganggu saya kurang bisa tidur jika memikirkan hal itu. Panik, kalau banyak masalah juga mudah emosi.

Tidak merubah sikap saya. Saya kadang merasa lelah untuk melanjutkannya.”(Hilman,01/08/2015,11.18)

Ketika Hilman merasakan hal tersebut ternyata keluarganya pun mengerti apa yang NL1 hadapi. Karena menurut Istrinya, NL1 sering emosi jika banyak masalah dan kesulitan tidur.

“Saya sering melihat beliau tiba-tiba marah, pasti banyak pekerjaan itu. Dan juga sering tidur larut malam jika masih ada yang mengganjal dipikiran beliau.” (Chaerani,01/08/2015,11.40)

Karena Beliau merupakan seorang pengusaha maka NL1 bebas melakukan apa saja yang NL1 mau dan memilih untuk menyelesaikan yang mana yang menurut NL1 lebih penting. Menurut NL1 kebijakan *family friendly policy* juga penting diterapkan di Indonesia karena banyak karyawan yang sudah menikah. Keuntungan bagi karyawan di perusahaan yang menerapkan kebijakan ini menurut NL1 adalah karyawan bisa menyeimbangkan tugasnya dalam keluarga dan dalam pekerjaan. Keuntungan bagi perusahaan juga didapatkan dari kebijakan ini karena menurut NL1 kebijakan ini menjadikan karyawan bisa bekerja secara maksimal karena tidak ada beban.

“Saya usaha jadi saya bebas memilih yang mana. Penting,itu perlu diterapkan di Indonesia karena banyak karyawan perusahaan yang sudah berkeluarga. Bagi karyawan, dia bisa menyeimbangkan tugasnya. Kinerja karyawan bisa maksimal karena tidak ada beban.”(Hilman,01/08/2015,11.22)

NL1 baik dimata karyawan dan sering memberikan toleransi bagi karyawan. Seperti yang dikatakan salah satu karyawannya

“Beliau memberikan kesempatan jika karyawan ingin menyelesaikan masalah keluarga mas.”(Irfan,01/08/2015,13.23)

Hilman merasakan panik jika ada kebutuhan yang muncul bersamaan. NL1 juga merasakan tidak bisa tidur pada malam hari. Tetapi hal tersebut tidak merubah sikapnya terhadap orang lain, hanya NL1 sering merasa lelah sehingga semangatnya turun. Menurut NL1 *family friendly policy* penting diterapkan di Indonesia karena banyak karyawan yang sudah berkeluarga dan ada keuntungan untuk karyawan, mereka dapat menyeimbangkan tugasnya dalam keluarga dan dalam pekerjaan lalu bagi perusahaan kinerja karyawan akan maksimal karena tidak memiliki beban.

7.2.2 Lubna Velia Arini : Panik, Tetapi Karyawan Diberi Kesempatan

Jika ada tugas dalam studi dan jika muncul kebutuhan dalam keluarga maka Lubna merasa bingung karena pekerjaannya menjadi kacau. Beruntung NP1 masih memiliki karyawan. NP1 merasakan hal tersebut sangat mempengaruhi kinerjanya. Dampak fisiologis yang NP1 rasakan adalah kepala terasa berat. Jika dampak psikologis NP1 merasa bingung dan panik. Tetapi hal tersebut tidak merubah sikapnya dan tidak menyurutkan semangatnya, NP1 tetap mengakui jika ini merupakan tanggung jawab NP1.

“Pernah, kalau ada tugas atau anak sakit saya bingung *mas*. Otomatis kerjaan juga kacau, untung ada karyawan. Sangat mempengaruhi kinerja. Mungkin hanya kepala terasa berat. Ada mungkin panik dan bingung. Tidak ada perubahan sikap seperti itu. Tidak, apapun harus diselesaikan karena ini tanggung jawab saya.”(Lubna,08/08/2015,14.06)

Hal itu juga dilihat oleh suaminya, karena suaminya dapat mengetahui jika NP1 sedang panik dan kebingungan.

“Iya,dia sering panik dan bingung jika banyak tugas atau anak sakit. Nanti *terus* murung dan kurang senang. Pernah juga mengeluh kepala terasa berat.”(Arif,11/08/2015,16.53)

Karena NP1 merupakan seorang pengusaha NP1 tidak terlalu merasakan kebijakan *family friendly policy*. Tetapi menurut NP1 kebijakan tersebut merupakan hal yang penting. Karena banyaknya wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga sehingga dapat menyelesaikan kedua tugasnya. Keuntungan yang didapat bagi karyawan dengan kebijakan tersebut menurut NP1 adalah karyawan merasa tenang karena dapat mengurus anak. Dan keuntungan bagi perusahaan karyawan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

“Karena saya usaha saya tidak mengalami ini. Penting, kan banyak wanita yang bekerja dan punya keluarga jadi bisa menjalankan keduanya. Karyawan jadi tenang karena ada kesempatan mengurus anak. Yang jelas karyawan tidak terburu-buru menyelesaikan pekerjaan. Lebih tenang”(Lubna,08/08/2015,14.10)

Karyawan dalam usaha NP1 mengatakan jika memang NP1 selalu memberi kesempatan kepada karyawannya jika ada keperluan keluarga.

“Kalau ijin selalu dikasih. Jika ada acara keluarga saya ijin untuk libur juga dikasih.”(Siti,12/08/2015,10.29)

Lubna merasakan panik dan bingung jika ada kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Lalu NP1 merasakan berpengaruh dalam kinerjanya dan NP1 merasakan kepala terasa berat. Sedangkan dampak secara psikologis ada panik dan bingung. Tidak ada perubahan sikap dan NP1 justru menganggap hal ini sebagai motivasi karena harus menyelesaikan tanggung jawabnya. NP1 tidak merasakan kebijakan *family friendly policy* karena NP1 merupakan pengusaha dan NP1 merasa hal tersebut penting diterapkan perusahaan karena banyaknya wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga. Keuntungan bagi karyawan terkait kebijakan ini menurut NP1 adalah karyawan wanita memiliki kesempatan untuk mengurus

anak dan karyawan menjadi tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih tenang dalam bekerja.

7.2.3 Muhdin : Sulit Tidur, Kebijakan Membuat Fokus

NL2 mengatakan merasakan kebingungan karena masalah satu peran mempengaruhi NL2 dalam menjalankan peran lain. Dan NL2 merasakan hal tersebut mempengaruhi kinerjanya karena menyebabkan NL2 tidak fokus. NL2 juga merasakan kesulitan tidur di malam hari ketika masih ada masalah yang belum terselesaikan. NL2 merasakan bingung untuk menyelesaikan yang mana yang terlebih dahulu diselesaikan. Tetapi hal tersebut menjadikan NL2 semangat menyelesaikannya karena sudah ada niat sebelumnya.

“Kalau panik tidak, tetapi kalau perasaan bingung iya. Karena masalah kuliah itu membuat saya tidak fokus dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Mempengaruhi, kalau tidak fokus ya tidak maksimal kinerja saya. Sulit tidur yang saya rasakan, karena ada yang mengganjal dalam pikiran. Bingung untuk menyelesaikan yang mana yang lebih dulu. Justru saya makin semangat karena sudah saya niati.”(Muhdin,04/08/2015,12.00)

Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh istri NL2, karena istri Beliau kerap menemui NL2 kesulitan tidur.

“Bapak jika sulit tidur berarti banyak masalah *mas*, entah di kantor atau di kampus.”(Asih,04/08/2015,13.32)

Sayang sekali karena di tempat NL2 bekerja belum ada *family friendly policy*. Sehingga para karyawan harus menyesuaikan antara kebutuhan keluarga dan kebutuhan pekerjaan. Tetapi beruntung NL2 memiliki istri yang dapat mengurus anak-anaknya dengan baik. Menurut NL2 kebijakan ini penting karena jika ada yang mengganggu pikiran karyawan tentu kinerjanya tidak maksimal karena tidak fokus. NL2 mengatakan jika kebijakan ini diterapkan di kantornya

maka NL2 dapat menyesuaikan waktu dan keuntungan bagi perusahaan adalah kinerja karyawan menjadi maksimal karena dapat fokus dan lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

“Tidak ada, kita harus menyesuaikan sendiri. Dan keluarga saya juga mengerti kesibukan saya. Istri juga sudah bisa mengurus anak. Penting, karena kalau ada pikiran yang mengganggu kinerja tidak maksimal, kan banyak karyawan wanita disini. Kalau ada ya saya jadi bisa menyesuaikan waktu. Karyawan menjadi tenang dan bisa fokus.”(Muhdin,04/08/2015,12.02)

Hal itu juga diungkapkan oleh rekan kerjanya, tidak ada kebijakan *family friendly policy* dalam perusahaan tersebut.

“Tidak ada kebijakan tersebut, kita harus menyesuaikan sendiri. Penting, karena itu dapat membuat karyawan membagi waktu dan ada kesempatan mengurus anak. Keuntungan bagi perusahaan mungkin kinerja karyawan meningkat”(Rina,04/08/2015,12.07)

Muhdin merasakan bingung untuk menyelesaikan masalah yang muncul secara bersamaan. NL2 merasakan memiliki gangguan sulit tidur. Dan dampak secara psikologis ada NL2 merasa bingung untuk memprioritaskan yang mana yang terlebih dahulu diselesaikan. Tetapi tidak ada perubahan sikap NL2 dan NL2 menjadikan hal ini sebagai motivasi. Mengenai kebijakan *family friendly policy* tidak ada di perusahaan tempat NL2 bekerja. NL2 harus menyesuaikan antara kebutuhan keluarga dengan kebutuhan pekerjaan. Jika ada, menurut NL2 keuntungan bagi karyawan adalah dapat menyesuaikan waktu dan keuntungan bagi perusahaan adalah karyawan menjadi tenang dan bisa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7.2.4 Diana Larasati : Merasakan Beban, Kebijakan Itu Penting

NP2 merasakan panik dan beban juga NP2 rasakan. Hal itu mempengaruhi kinerja NP2, karena tugas kuliah membuat NP2 menurun kinerjanya. NP2 juga merasakan sulit tidur di malam hari. Perubahan psikologis yang NP2 rasakan adalah mudah marah dan berontung keluarga NP2 sudah mengerti. Hal tersebut tidak membuat NP2 merubah sikap dan malah menjadi motivasi untuk NP2.

“Iya ada rasa panik, semacam beban juga saya rasakan. Mempengaruhi, seperti tadi tugas kuliah yang membuat penilaian kinerja saya turun. Sulit tidur yang saya rasakan. Mudah marah, keluarga saya juga mengerti jika saya marah berarti banyak pekerjaan. Tidak berubah. Tidak, saya kan pekerja keras jadi saya berusaha selesaikan malah jadi semangat.”(Diana,09/08/2015,14.20)

Suami NP2 mengerti apa yang NP2 rasakan dan kadang-kadang NP2 sering mudah marah dan sulit tidur.

“Kalau dia ada masalah pasti panik dan juga mudah marah. Kadang saya lihat malam masih belum bisa tidur.” (Subuh,09/08/2015,15.35)

NP2 mengungkapkan sekalipun *family friendly policy* penting dalam perusahaan tetapi perusahaan tempat NP2 bekerja belum menerapkannya. Jika diterapkan NP2 merasa keuntungan untuk NP2 sebagai karyawan adalah dapat fleksibel dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik pekerjaan maupun tugas rumah tangga. Bagi perusahaan keuntungan yang didapat adalah NP2 selaku karyawan dapat fokus dalam menyelesaikan tugasnya.

“Tidak ada, hanya karyawan sendiri menyesuaikan tuntutan keluarga tanpa menabrak aturan kantor. Penting sebenarnya. Keuntungannya, saya kan jadi bisa fleksibel. Jadi tugas rumah dan pekerjaan bisa selesai semua. Mungkin saya jadi fokus untuk menyelesaikan semua pekerjaan”(Diana,09/08/2015,14.22)

Rekan kerja NP2 juga mengungkapkan belum ada kebijakan tersebut.

“Belum ada kebijakan itu diperusahaan kami. Hanya kami harus menyesuaikan waktu kerja dengan keluarga.” (Yani, 10/08/2015.15.33)

NP2 merasakan beban dan ada kepanikan dalam menyelesaikan masalah.

Perubahan dalam fisik adalah kesulitan tidur dan perubahan dalam psikologis adalah mudah marah dan ini dirasakan oleh keluarganya. Hal ini mempengaruhi kinerja NP2. Tetapi hal itu dijadikan motivasi oleh NP2. Tidak ada kebijakan *family friendly policy* diperusahaannya bekerja. Padahal NP2 menganggap hal ini penting. Keuntungan untuk NP2 jika kebijakan ini diterapkan adalah dapat fleksibel menyelesaikan tugas rumah tangga dan tugas pekerjaan. Keuntungan bagi perusahaan adalah NP2 selaku karyawan dapat fokus menyelesaikan semua pekerjaan.

7.3 Diskusi Hasil

Masalah yang muncul dari masing-masing peran memiliki dampak terhadap para narasumber dalam penelitian ini. Mereka mengalami stress yang nampak dari ciri-ciri yang mereka alami.

7.3.1 Mahasiswa Laki-Laki

Menurut Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stress kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan. Hal ini dialami oleh keseluruhan narasumber. NL1 mengalami reaksi fisiologi yaitu kesulitan tidur di malam hari dan merasa panik saat ada kebutuhan yang muncul secara bersamaan. NL2 merasakan kesulitan tidur dan bingung untuk

menyelesaikan mana masalah yang lebih dulu diselesaikan. Mereka semua kompak mengatakan jika kinerja mereka menurun ketika mengalami stress kerja.

Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011), aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain. Kedua adalah *deviasi psikologis* yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup. Serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku* yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

NL1 mengalami deviasi fisiologis yaitu kesulitan tidur, NL1 juga merasakan panik bingung, NL2 merasa bingung untuk menyelesaikan masalah

mana yang lebih dulu diprioritaskan untuk diselesaikan. NL2 juga mengalami deviasi fisiologis yaitu kesulitan tidur di malam hari. NL1 dan NL2 tidak merasakan perubahan perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) *Eustress*, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. (2) *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

Para narasumber dalam penelitian ini memiliki jenis stress yang berbeda. NL1 merasakan lelah sehingga semangatnya turun maka beliau dikategorikan dalam jenis distress karena stres yang dialaminya mengakibatkan hal negatif. NL2, merasakan ada motivasi untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya, sehingga mereka merasa dimotivasi oleh stres yang mereka alami. Oleh karena itu NL2 dikategorikan dalam *eustress*, karena stres yang mereka alami mengakibatkan hal positif.

7.3.2 Mahasiswa Perempuan

NP1 merasakan kepalanya terasa berat dalam hal fisiologis dan dalam psikologis beliau merasa panik dan bingung. Sedangkan NP2 merasa panik karena

beban kerja yang beliau rasakan dan sulit tidur dimalam hari. Reaksi dalam diri mereka secara fisiologis maupun psikologis menandakan mereka mengalami stress kerja. Mereka semua kompak mengatakan jika kinerja mereka menurun ketika mengalami stres kerja. Seperti diungkapkan oleh Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stress kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Dan juga diungkapkan oleh Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan.

Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) , aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain. Kedua adalah *deviasi psikologis* yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup. Serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku* yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak

memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

NP2 juga mengalami *deviasi fisiologis* yaitu kesulitan tidur di malam hari. Selanjutnya para narasumber dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa mereka mengalami *deviasi psikologis*, NP1 merasakan panik dan bingung untuk menyelesaikan masalahnya, dan NP2 merasakan panik dalam menyelesaikan beban kerjanya berkaitan dengan *deadline*. Sedangkan mereka semua tidak mengalami *deviasi perilaku*. NP1 dan NP2 ini tidak merasakan perubahan perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) *Eustress*, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. (2) *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

Para narasumber dalam penelitian ini memiliki jenis stres yang berbeda. NP1 dan NP2 merasakan ada motivasi untuk menyelesaikan semua tanggung

jawabnya, sehingga mereka merasa dimotivasi oleh stres yang mereka alami. Oleh karena itu NP1 dan NP2 dikategorikan dalam *eustress*, karena stres yang mereka alami mengakibatkan hal positif.

7.3.3 Mahasiswa Strata 1

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga terjadi dalam penelitian ini. Karena mereka merasakan ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja mereka. NL1 dan NP2 merasa tidak maksimal kinerjanya ketika mengalami stres kerja.

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). NL1 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting. Mereka kompak mengatakan jika hal ini diterapkan di banyak perusahaan di Indonesia maka para karyawan akan merasakan lebih tenang karena memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan antara kewajiban keluarga dengan kewajiban pekerjaan.

Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*. NL1 dan NP2 juga mengungkapkan jika kebijakan tersebut penting.

7.3.4 Mahasiswa Strata 2

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga terjadi dalam penelitian ini. Karena mereka merasakan ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja mereka. Muhdin dan Diana merasakan tidak fokus dan kurang tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika mengalami stress kerja.

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). NL2 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting. Mereka kompak mengatakan jika hal ini diterapkan di banyak perusahaan di Indonesia maka para karyawan akan merasakan lebih tenang karena memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan antara kewajiban keluarga dengan kewajiban pekerjaan.

Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*.

NL2 dan NP2 juga mengungkapkan jika kebijakan tersebut penting. NL2 dan NP2 yang merupakan karyawan belum mendapat kebijakan ini dari perusahaan tempat mereka bekerja. NL2 dan NP2 mengungkapkan jika kebijakan ini penting untuk diterapkan di perusahaan yang ada di Indonesia, karena dengan hal tersebut NL2 dan NP2 beserta para karyawan lain dapat merasakan lebih tenang dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dikarenakan mereka mendapatkan kesempatan untuk mengurus keluarga. Keuntungan bagi

karyawan tersebut juga didapatkan oleh perusahaan, karena dengan kebijakan ini karyawan bisa fokus dan tenang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga mereka bisa bekerja secara maksimal.

7.3.5 Kesimpulan

Dari hasil diskusi diatas maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Laki-Laki

Menurut Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stress kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan. Ada reaksi fisiologis pada NL1 dan NL2. NL1 dan NL2 juga mengatakan jika kinerja mereka turun ketika mengalami stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, kedua adalah *deviasi psikologis*, serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku*. NL1 dan NL2 Mengalami deviasi fisiologis tetapi tidak mengalami perubahan perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. NL1 mengalami *distress* sedangkan NP2 mengalami *eustress*.

2. Mahasiswa Perempuan

Seperti diungkapkan oleh Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stres kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Dan juga diungkapkan oleh Evan dan Johnson

(2000) dalam Almasitoh (2011) bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan. NP1 merasakan kepalanya terasa berat dalam hal fisiologis dan dalam psikologis beliau merasa panik dan bingung. Sedangkan NP2 merasa panik karena beban kerja yang beliau rasakan dan sulit tidur dimalam hari. Reaksi dalam diri mereka secara fisiologis maupun psikologis menandakan mereka mengalami stress kerja. Mereka semua kompak mengatakan jika kinerja mereka menurun ketika mengalami stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, kedua adalah *deviasi psikologis*, serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku*. NP1 dan NP2 mengalami deviasi fisiologis dan deviasi psikologis tetapi NP1 dan NP2 tidak mengalami deviasi perilaku.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. Para narasumber dalam penelitian ini memiliki jenis stres yang berbeda. NP1 dan NP2 merasakan ada motivasi untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya, sehingga mereka merasa dimotivasi oleh stres yang mereka alami. Oleh karena itu NP1 dan NP2 dikategorikan dalam *eustress*, karena stres yang mereka alami mengakibatkan hal positif.

3. Mahasiswa Strata 1

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada

pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. NL1 dan NP1 merasa tidak maksimal kinerjanya ketika mengalami stres kerja.

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*. NL1 dan NP1 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja.

4. Mahasiswa Strata 2

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga

dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011). Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil*” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*. NL2 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja. Di kantor mereka belum menerapkan kebijakan ini. Padahal menurut NL2 dan NP2 kebijakan ini akan memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan akan tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1.4

Narasumber	Fenomena	Kesimpulan
Laki-laki	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL1 dan NL2 mengalami reaksi fisiologis. 2. Kinerja NL1 dan NL2 turun ketika mengalami stres kerja. 3. NL1 dan NL2 Mengalami deviasi fisiologis tetapi tidak mengalami perubahan perilaku. 4. NL1 mengalami <i>distress</i> dan NL2 mengalami <i>eustress</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi fisiologis. 2. Kinerja turun ketika mengalami stres kerja. 3. Deviasi fisiologis. 4. <i>Distress</i> dan <i>Eustress</i>
Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. NP1 merasa ada reaksi fisiologis dan NP2 merasa ada reaksi psikologis. 2. Kinerja NP1 dan NP2 turun ketika mengalami stres kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi fisiologis dan psikologis 2. Kinerja turun ketika mengalami

	3. NP1 dan NP2 mengalami deviasi fisiologis dan deviasi psikologis 4. NP1 dan NP2 mengalami <i>eustress</i> .	stres kerja. 3. Deviasi fisiologis dan psikologis 4. <i>Eustress</i>
Strata 1	1. NL1 dan NP1 merasa tidak maksimal kinerjanya ketika mengalami stres kerja. 2. NL1 dan NP1 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja.	1. Kinerja tidak maksimal ketika mengalami stres kerja. 2. <i>Family friendly policy</i> membuat karyawan tenang.
Strata 2	1. NL2 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja. Di kantor mereka belum menerapkan kebijakan ini. Padahal menurut NL2 dan NP2 kebijakan ini akan memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan akan tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	1. <i>Family friendly policy</i> penting karena membuat karyawan fokus sehingga kinerjanya maksimal.

Para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini mengalami reaksi psikologis dan fisiologis sama seperti teori Schultz dan Schultz (1994). Selain itu mahasiswa dalam penelitian ini juga mengalami *distress* dan *eustress* seperti teori dari Quick dan Quick (1984). Teori dari Evan dan Johnson (2000) juga berlaku karena naik turunnya kinerja mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) juga terjadi karena konflik peran yang dialami oleh mahasiswa dalam penelitian ini juga mempengaruhi stres kerja mereka. Penelitian dari Pramusinto (2011) juga memiliki hasil sama karena mahasiswa dalam penelitian ini membutuhkan *family friendly policy* karena mereka mengetahui pentingnya *family friendly policy* tersebut.