



**PENGARUH STRES KERJA PADA KECANDUAN KERJA DENGAN
MODERASI GENDER**

(Studi pada Dosen di Universitas Negeri Semarang)

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Mirzani Ahmad

NIM 7311413243

UNNES
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 16 Oktober 2017

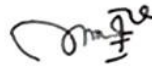
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas negeri Semarang pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 26 Oktober 2019

Penguji I



Dorojatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D.

NIP. 197311092005011001

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M.Si

NIP. 195208041980032001

Penguji III



Nury Ariani Wulansari, S.E, M.Sc.

NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M.

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Mirzani Ahmad

NIM :7311413243

Tempat, Tanggal Lahir :Semarang, 8 Januari 1995

Alamat :Jalan Dewi Sartika III/32 Perum UNNES, Semarang

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 6 Oktober 2017



Mirzani Ahmad

NIM. 7311413243

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Hidup ini sangatlah hebat.
Janganlah hanya bermimpi ketika
tahu bahwa kita ini mampu
melakukan sesuatu” (Wiwi Isnaeni).

Persembahan

Untuk Ibu saya yang selalu mendukung dan
mengarahkan apapun yang saya lakukan.

The logo of Universitas Negeri Semarang (UNNES) is a large, stylized yellow flame or flower shape with a white outline. At the top center of the flame is a small red flame with a white outline. Below the flame, the word "UNNES" is written in a large, bold, blue sans-serif font. Underneath "UNNES", the words "UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG" are written in a smaller, blue sans-serif font.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja dengan Moderasi *Gender* (Studi pada Dosen di Universitas Negeri Semarang)” dapat diselesaikan dengan lancar dan pada waktu yang tepat. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc. Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu saya yang selalu memberikan dorongan dan do'a serta mengarahkan saya agar selalu mengerjakan sesuatu yang baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menempuh studi.

7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu,

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis serta bagi segenap pihak yang membutuhkan.

Semarang,



Mirzani Ahmad
NIM. 7311413243

SARI

Ahmad, Mirzani. 2017. "Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja dengan Moderasi *Gender* (Studi pada Dosen di Universitas Negeri Semarang)". Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kecanduan Kerja, Gender

Kecanduan kerja merupakan perilaku individu yang lebih mengutamakan pekerjaan dan mengabaikan kepentingan lainnya, bahkan kesehatan individu itu sendiri. Stres kerja berpengaruh secara negatif pada kecanduan kerja. Pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja ini diperkuat oleh adanya *gender*. Pria lebih cenderung mengalami kecanduan kerja sedangkan wanita lebih cenderung mengalami stres kerja.

Pria bekerja lebih lama daripada wanita dan bahwa lazimnya kecanduan kerja di kalangan pria lebih besar daripada wanita karena sikap kerja lebih penting bagi pria daripada wanita dalam menentukan fungsi keluarga dan kesehatan psikologis. Kenaikan stres wanita terkait dengan waktu dan pengeluaran energi yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, ras, atau bias kelompok etnis yang ditujukan terhadap orang lain dan diri sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dengan moderasi *gender*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen di Universitas Negeri Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 92 dosen di Universitas Negeri Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi, dan uji residual. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif pada kecanduan kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *gender* dapat memperkuat pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja. Pria lebih kuat untuk menjadi moderator dibandingkan dengan wanita.

Simpulan dari penelitian ini yaitu stress kerja yang rendah dapat meningkatkan kecanduan kerja. Dosen pria di Universitas Negeri Semarang lebih cenderung mengalami kecanduan kerja. Dalam penelitian ini, *gender* dapat memoderasi dan memperkuat pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dosen di Universitas Negeri Semarang. Saran bagi Universitas Negeri Semarang yaitu agar dapat meningkatkan iklim organisasi dengan berfokus pada pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

ABSTRACT

Ahmad, Mirzani. 2017. "The Influence of Job Stress on Work Addiction with Gender Moderation (Study on Lecturer at Semarang State University)". Final Project. Management Departement. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Keywords: Work Stress, Workaholism, Gender

Workaholism is an individual behavior that prefers work and ignores other interests, even the individual's health itself. Work stress negatively affects workaholism. The influence of work stress on workaholism is reinforced by the presence of gender. Men are more likely to experience workaholism while women are more likely to experience work stress.

Men work longer than women and that the prevalence of workaholism among men is greater than women because work attitudes are more important for men than women in determining family functions and psychological health. Increased stress on women is related to time and energy expenditure associated with gender, age, race, or ethnic group bias directed against others and self. The purpose of this study was to determine the influence of work stress on workaholism with gender moderastion.

Population in this research is lecturer at Semarang State University. Methods of data collection using observations and questionnaires. The sampling technique used proportional random sampling. The number of samples is 92 lecturers at Semarang State University. Methods of data analysis using descriptive analysis, classical assumption test, hypothesis test, regression analysis, and residual test. Data analysis using SPSS software version 21.

The results showed that work stress negatively affects workaholsim. In addition, this study found that gender can strengthen the influence of work stress on workaholism. Men are stronger to be moderators than women.

The conclusion of this research is that low work stress can increase workaholism. Men lecturers at the State University of Semarang are more likely to experience workaholism. In this research, gender can moderate and strengthen the influence of work stress on lecturer's workaholism at State University of Semarang. Advice for Semarang State University is to improve the organization climate by focusing on the importance of life and work balance.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Cakupan Masalah.....	8
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Kegunaan Penelitian	9
1. Kegunaan Teoritis	10
2. Kegunaan Praktis	10
1.7 Orisinalitas Penelitian	11
BAB II.....	13
2.1 Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>).....	13
2.1.1 Teori Kecanduan (<i>Addiction Theory</i>).....	13
2.1.2 <i>Person-Environment Theory</i>	14
2.2 Kajian Variabel Penelitian.....	15
2.2.1 Kecanduan Kerja (<i>Workaholism</i>).....	15
2.2.2 Stres Kerja (<i>Work Stress</i>).....	18
2.2.3 <i>Gender</i>	22
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Berpikir.....	26

2.5 Hipotesis Penelitian	28
BAB III	29
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	29
3.2 Populasi.....	29
3.3 Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Metode Observasi.....	34
3.6.2 Kuesioner	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Metode Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3 Uji Hipotesis	42
3.8.4 Uji Residual.....	43
BAB IV	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden.....	44
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	46
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.4 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	57
4.1.5 Uji Residual.....	59
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja	63
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja dengan Moderasi <i>Gender</i>	64
BAB V	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Keterbatasan	67
5.3 Saran	68
5.3.1 Saran Teoritis	68
5.3.2 Saran Praktis	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Ukuran Sampel Dosen	32
Tabel 3.2 Pengukuran Skala <i>Like Likert</i>	35
Tabel 3.3 Uji Validitas Stres Kerja	36
Tabel 3.4 Uji Validitas Kecanduan Kerja	37
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	38
Tabel 3.6 Kriteria Nilai Interval	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4 Kriteria Nilai Interval	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kecanduan Kerja	48
Tabel 4.6 Rata-Rata Distribusi Indeks Kecanduan Kerja	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Stres Kerja	52
Tabel 4.8 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.10 Uji Glejser	57
Tabel 4.11 Uji t Stres Kerja pada Kecanduan Kerja	58
Tabel 4.12 Uji t	59
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi.....	60
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi.....	61
Tabel 4.15 <i>Model Summary</i>	62
Tabel 4.16 <i>Model Summary</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 28

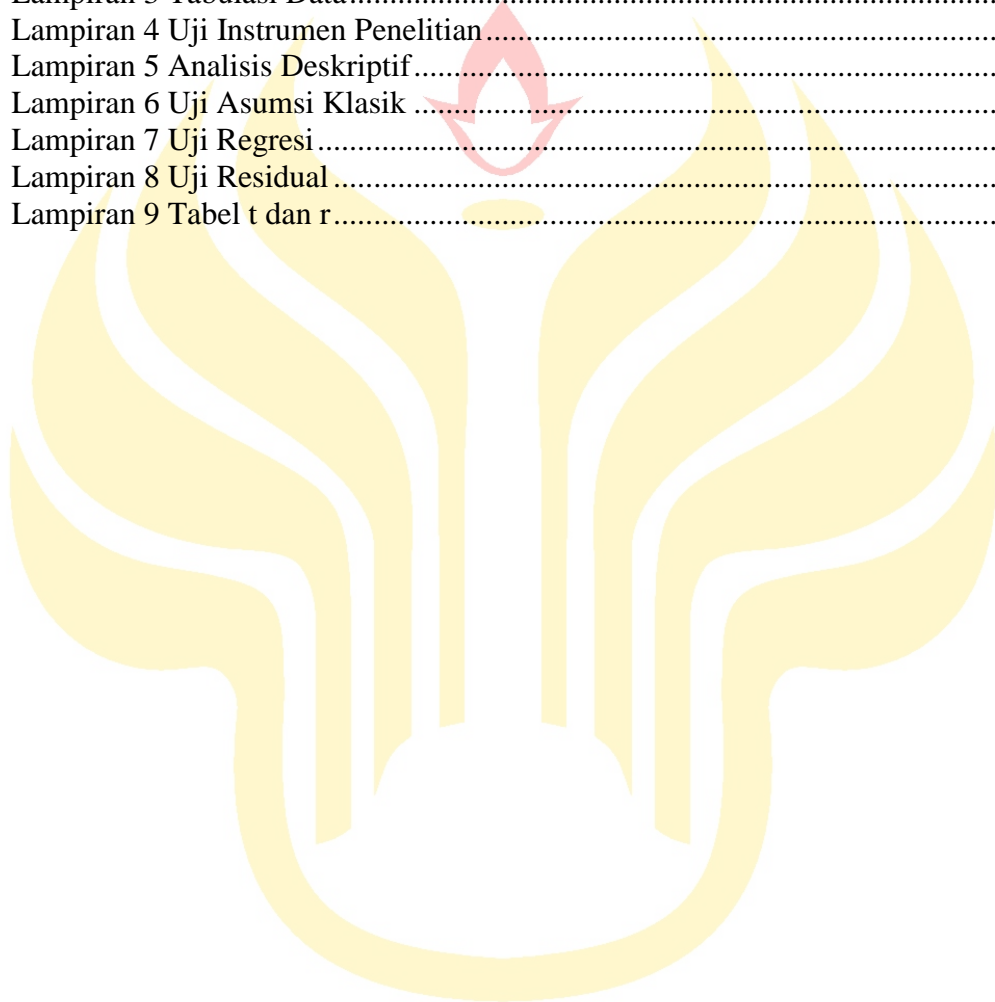


UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Rekomendasi dan Surat Balasan dari UNNES	76
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	93
Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian.....	102
Lampiran 5 Analisis Deskriptif.....	115
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	121
Lampiran 7 Uji Regresi.....	127
Lampiran 8 Uji Residual	129
Lampiran 9 Tabel t dan r.....	131



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Workaholism atau kecanduan kerja telah menjadi istilah terkenal yang digunakan untuk menggambarkan individu yang kecanduan untuk bekerja keras dalam beberapa dekade terakhir (Aziz dan Cunningham, 2008:553). Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang mampu bekerja keras adalah adanya disiplin kerja. Disiplin kerja mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras (Sajangbati, 2013:676). Disiplin ini tidak muncul begitu saja melainkan dari adanya suatu dorongan yang memicu seseorang untuk mengembangkan karir. Disiplin kerja didorong oleh adanya motivasi untuk mengembangkan karirnya demi mendapatkan hasil yang lebih (Harlie, 2012:861). Menurut Sudarma (2014:9) disiplin kerja dan pengembangan karir akan berdampak pada perilaku profesional karyawan. Disiplin kerja dan pengembangan karir ini akan memicu individu untuk bekerja secara terus-menerus yang pada akhirnya menimbulkan pola-pola kecanduan kerja.

Kecanduan kerja ini didorong oleh tekanan batin sehingga seseorang mampu untuk bekerja dengan sangat baik walaupun individu tersebut tidak menikmati pekerjaan itu. Berbeda dengan seseorang yang antusias, seseorang yang kecanduan kerja mampu bekerja dengan sangat baik, namun merasa terpaksa atau terdorong untuk bekerja karena sebuah tekanan batin (Spence dan Robbins, 1992:162). Kecanduan kerja ini mengakibatkan seseorang menjadi lupa waktu dan hanya memikirkan pekerjaannya. Seseorang yang kecanduan kerja menghabiskan

banyak waktu untuk bekerja, enggan melepaskan diri dari pekerjaannya dan memikirkannya setiap waktu, serta mampu melampaui kebutuhan organisasi ataupun ekonominya (Bakker, 2014:65).

Meskipun perilaku kecanduan kerja dalam jangka pendek membawa keuntungan, akan tetapi hal yang buruk akan muncul apabila kecanduan kerja ini berlangsung dalam waktu yang lama. Kecanduan kerja dalam waktu yang lama akan menimbulkan penyakit. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa gejala fisik dan penyakit, terutama yang bersifat ringan dapat muncul pada seseorang yang kecanduan kerja (Spence dan Robbins, 1992:163). Kecanduan kerja ini juga akan mengganggu suatu hubungan dengan pasangan apabila seseorang lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan pasangannya yang pada akhirnya menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan seseorang yang kecanduan kerja membiarkan pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadinya, mengurangi waktu bersama pasangannya, dan mengurangi kepuasan hidup pasangannya (Bakker et al., 2013:77).

Stres kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh seseorang di tempat kerja (Dobrowolska, 2015:90). Stres kerja ini sering menimbulkan hal buruk bagi seseorang yang mengalami ataupun juga bagi institusi dimana seseorang yang mengalami stres tersebut bekerja dan hal ini berhubungan dengan kesehatan psikis dan fisik karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada situasi dimana kondisi fisik dan psikis terganggu sehingga menyebabkan perilaku yang menyimpang. Salah satu faktor yang menimbulkan

stres adalah lingkungan fisik dimana seseorang bekerja. Menurut Syarifah dan Palupiningdyah (2014:226), stres kerja terjadi karena lingkungan fisik yang kurang baik.

Menurut Sanjaya (2012:161), *pressure* atau tekanan muncul ketika waktu yang diberikan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan terbatas. Target pekerjaan yang terlalu tinggi dan terbatasnya waktu untuk mencapai target pekerjaan menjadi tekanan untuk karyawan. Merasa tertekan karena waktu yang terbatas menimbulkan stres kerja yang berdampak pada timbulnya emosi. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan reaksi emosional yang negatif, seperti kemarahan dan kecemasan (Spector, 2002:134). Emosi ini berujung pada gejalak, baik perilaku maupun kondisi fisik yang berkaitan dengan stres. Keluhan kesehatan lebih sering dialami oleh individu yang lebih banyak mendedikasikan waktunya untuk pekerjaan. Hal tersebut merupakan ancaman terhadap kesehatan psikologis dan fisik bagi seseorang yang bekerja tanpa mengenal waktu. Tingkat keluhan kesehatan dan stres yang tinggi muncul pada seseorang yang kecanduan kerja (Spence dan Robbins, 1992:174). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kecanduan kerja.

Stres kerja yang dialami pria dan wanita di tempat kerja tidaklah sama. Tingginya stres wanita terkait dengan waktu dan pengeluaran energi yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, ras, atau bias kelompok etnis yang ditujukan terhadap orang lain dan diri sendiri (Morash dan Haarr, 1995:132). Stres kerja yang dialami wanita juga disebabkan oleh beban pekerjaan dan sulitnya mendelegasikan sesuatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa

wanita dilaporkan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi yang cenderung terkait dengan konsekuensi kerja dan tidak adanya kesejahteraan, serta sulitnya untuk mendelegasikan sesuatu (Burgess et al., 2006:56).

Pria lebih cenderung mengalami kecanduan kerja. Jam kerja yang lebih panjang menunjukkan bahwa bekerja merupakan sesuatu yang penting. Bagi pria, sikap kerja merupakan sesuatu yang penting dalam menentukan fungsi keluarga. Pria yang berperan sebagai kepala rumah tangga bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini ditunjukkan dengan lamanya jam bekerja pada pria setiap minggunya dan juga pria lebih memiliki keterlibatan kerja dibandingkan dengan wanita (Burke, 2002:235). Pria yang memiliki pendidikan tinggi mampu untuk memperoleh prestasi yang tinggi dan uang yang lebih banyak. Barnett dan Hyde (2001:791) mengatakan bahwa lebih banyak pria di tempat kerja yang memiliki masa kerja lebih lama dan pendidikan lebih tinggi dibanding wanita. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa pria menempatkan nilai yang lebih besar pada gaji, uang, status, kekuatan, hasil, dan prestasi (Peterson, 2004:117).

Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena beberapa alasan. Alasan pertama, *workaholism* atau kecanduan kerja telah menjadi istilah terkenal yang digunakan untuk menggambarkan individu yang kecanduan untuk bekerja keras dalam beberapa dekade terakhir (Aziz dan Cunningham, 2008:553). Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang mampu bekerja keras adalah adanya disiplin kerja. Disiplin kerja mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras (Sajangbati, 2013:676). Disiplin ini tidak muncul begitu saja melainkan dari adanya

suatu dorongan yang memicu seseorang untuk mengembangkan karir. Disiplin kerja didorong oleh adanya motivasi untuk mengembangkan karirnya demi mendapatkan hasil yang lebih (Harlie, 2012:861). Menurut Sudarma (2014:9) disiplin kerja dan pengembangan karir akan berdampak pada perilaku profesional karyawan. Disiplin kerja dan pengembangan karir ini akan memicu individu untuk bekerja secara terus-menerus yang pada akhirnya menimbulkan pola-pola kecanduan kerja.

Alasan kedua, pada penelitian yang ditulis oleh Burgess et al., (2006:56) dikatakan bahwa wanita dilaporkan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi yang cenderung terkait dengan konsekuensi kerja dan tidak adanya kesejahteraan. Sedangkan, pada artikel yang ditulis oleh Aziz dan Cunningham (2008:563) menyatakan bahwa *gender* tidak ditemukan untuk memoderasi hubungan antara kecanduan kerja dengan stres kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kecanduan kerja dan stres kerja tidak lagi bergantung pada *gender*, dibandingkan dengan kondisi di masa lalu, pria dan wanita pada masa sekarang memiliki kesamaan. Pria pada masa sekarang menghabiskan banyak waktu untuk memenuhi tanggung jawabnya pada keluarga. Pada penelitian yang ditulis oleh Ranihusna dan Wulansari (2015:224) menunjukkan bahwa dosen merasa senang bisa bekerja sebagai tenaga pendidik dan mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lebih lanjut, pada penelitian yang ditulis oleh Koyuncu et al. (2006:46) mengatakan bahwa profesor wanita merasa puas dengan pekerjaan dan karir yang dicapainya walaupun digaji rendah.

Alasan ketiga, pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan). Tenaga pendidik merupakan salah satu kunci penting dalam kesuksesan dunia pendidikan. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi dosen selaku tenaga pendidik perguruan tinggi, diperlukan kompetensi dan motivasi demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas dan pemberian fasilitas yang layak dapat memotivasi dosen agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Univeritas Negeri Semarang dipilih berdasarkan keputusan yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi pada tanggal 27 Desember 2016 yang menyatakan bahwa Universitas Negeri Semarang telah meraih status akreditasi A. Universitas Negeri Semarang diharapkan mampu untuk mempertahankan status akreditasi tersebut. Sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas terutama dosen sebagai tenaga pendidik. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Dosen sebagai tenaga profesional, memiliki tugas untuk mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi demi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran

yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Belum semua dosen menjalankan tugas yang diberikan dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi warga negara untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Tugas tersebut adalah menulis sebuah buku ataupun artikel pada jurnal. Buku dan artikel merupakan sumber ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk mutu pendidikan yang baik. Meskipun lembaga sudah menyesuaikan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dosen, namun belum semua dosen di Universitas Negeri Semarang aktif dalam menulis buku ataupun artikel. Dalam hal ini, dosen di Universitas Negeri Semarang belum memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam penulisan sebuah buku ataupun artikel.

Berdasarkan dari berbagai fenomena dan hasil penelitian terkait *gender*, stress kerja, dan kecanduan kerja, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja dengan Moderasi Gender (Studi pada Dosen di Universitas Negeri Semarang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Stres kerja yang tinggi muncul karena tuntutan dari pekerjaan yang begitu banyak akibat dari bekerja terlalu lama. Meskipun perilaku kecanduan kerja dalam jangka pendek membawa keuntungan, akan tetapi kebiasaan yang buruk akan muncul apabila kecanduan kerja ini berlangsung dalam waktu

yang lama. Gejala fisik dan penyakit, terutama yang bersifat ringan dapat muncul pada seseorang yang kecanduan kerja (Spence dan Robbins, 1992:163).

2. Wanita dilaporkan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi yang cenderung terkait dengan konsekuensi kerja dan tidak adanya kesejahteraan, serta sulitnya untuk mendelegasikan sesuatu (Burgess et al., 2006:56). Pria lebih cenderung mengalami kecanduan kerja. Jam kerja yang lebih panjang menunjukkan bahwa bekerja merupakan sesuatu yang penting. Hal ini ditunjukkan dengan lamanya jam bekerja pada pria setiap minggunya dan juga pria lebih memiliki keterlibatan kerja dibandingkan dengan wanita (Burke, 2002:235).
3. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait *gender*, stres kerja, dan kecanduan kerja. Pada penelitian yang ditulis oleh Burgess et al., (2006:56) dikatakan bahwa *gender* memoderasi pengaruh stress kerja pada kecanduan kerja. Sedangkan, pada artikel yang ditulis oleh Aziz dan Cunningham (2008:563) menyatakan bahwa *gender* tidak ditemukan untuk memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja.

1.3 Cakupan Masalah

Untuk menghindari meluasnya penelitian ini, penulis memberikan ruang lingkup yang dikaji dalam penelitian ini yang mencakup pada penelitian yang menguji mengenai pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dengan moderasi *gender*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *gender* tidak dapat

memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja. Objek penelitian dilakukan pada dosen di Universitas Negeri Semarang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan Berdasarkan paparan tersebut, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kecanduan kerja pada dosen di Universitas Negeri Semarang ?
2. Apakah *gender* mampu memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dosen di Universitas Negeri Semarang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan akan dicapai dalam penelitian ini yaitu antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dosen di Universitas Negeri Semarang.
2. Untuk menguji *gender* sebagai moderator hubungan antara stres kerja dan kecanduan kerja pada dosen di Universitas Negeri Semarang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak. Manfaat penelitian ini ada dua, yaitu sebagai berikut.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan intelektual tentang bagaimana pengaruh *gender* sebagai moderator hubungan antara stres kerja dan kecanduan kerja.
2. Penelitian ini menambah pengetahuan bahwa stres kerja dan kecanduan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi secara teori bagi penulis mengenai *gender*, stres kerja, dan kecanduan kerja.
4. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian lain dalam mengembangkan penelitian mengenai *gender*, stres kerja, dan kecanduan kerja.
5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan serta sumbangan secara empirik tentang bukti pengaruh *gender* sebagai moderator hubungan antara stres kerja dan kecanduan kerja.
6. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan serta sumbangan secara empirik tentang kecanduan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Bagi Karyawan

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan untuk mengetahui tentang kecanduan kerja.

2. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut mengalami kecanduan kerja atau tidak.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah pertimbangan bagi karyawan agar dapat mengatasi permasalahan tentang kecanduan kerja dan stres kerja.

b. Bagi Organisasi

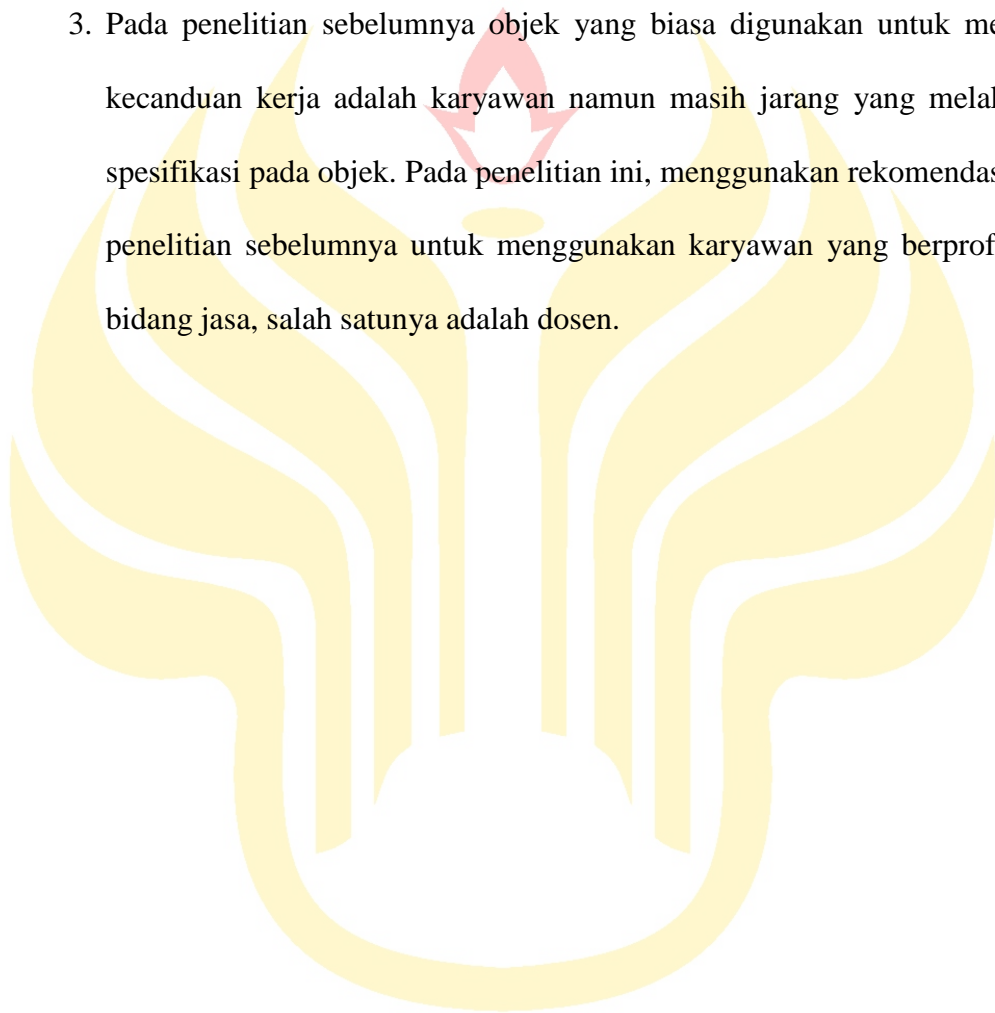
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pihak manajemen dari Universitas Negeri Semarang tentang kecanduan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pihak manajemen dari Universitas Negeri Semarang terkait dengan pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja dengan *gender* sebagai moderasi.
3. Penelitian ini dapat memberikan pertimbangan kepada pihak manajemen dari Universitas Negeri Semarang agar mampu menghadapi karyawan yang mengalami stres kerja dan kecanduan kerja agar tidak membawa pengaruh yang buruk bagi pihak Universitas Negeri Semarang.

1.7 Orisinalitas Penelitian

1. Penelitian sebelumnya membahas perilaku negatif di tempat kerja seperti stres kerja, *burnout*, dan perilaku pelanggaran di tempat kerja. Penelitian ini akan menggunakan variabel yang masih jarang digunakan yaitu *workaholism* karena tuntutan pekerjaan dan kehidupan mengakibatkan kinerja karyawan mau tidak mau akan mengalami ketidakseimbangan.
2. Pada penelitian sebelumnya, para peneliti tidak terlalu fokus pada peran moderasi *gender*, padahal pria dan wanita berpotensi mempunyai perilaku

negatif di tempat kerja. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan *gender* untuk memprediksi pengaruh antara stres kerja dan kecanduan kerja.

3. Pada penelitian sebelumnya objek yang biasa digunakan untuk meneliti kecanduan kerja adalah karyawan namun masih jarang yang melakukan spesifikasi pada objek. Pada penelitian ini, menggunakan rekomendasi dari penelitian sebelumnya untuk menggunakan karyawan yang berprofesi di bidang jasa, salah satunya adalah dosen.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Teori Kecanduan (*Addiction Theory*)

Teori kecanduan dikembangkan oleh Michelsen (1940:375) yang berawal dari teori kecanduan obat-obatan yang dikembangkan oleh Dr. A. R. Lindesmith pada tahun yang sama. Lindesmith (1940:200) mengatakan bahwa seseorang yang menjadi pecandu obat-obatan bukan merupakan orang yang berbahaya, kecuali orang tersebut mencuri dan membawa senjata. Eysenck (1997:80) menghubungkan teori kecanduan ini dengan teori kepribadian. Eysenck (1968:286) membagi kepribadian ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Extraversion

Seseorang yang memiliki sifat extraversion biasanya lebih dominan, berani, dan aktif dalam melakukan sesuatu.

2. Neuroticism

Seseorang yang memiliki sifat neuroticism biasanya sering merasa cemas, histeris, dan mudah depresi.

3. Psychoticism

Seseorang yang memiliki sifat psychoticism biasanya lebih agresif, impulsif, dan egois.

Pada penelitian yang diteliti oleh Teasdale et al. (1971:169) menunjukkan bahwa kelompok yang bergantung pada obat-obatan memiliki tingkat psychoticism yang tinggi disertai dengan meningkatnya neuroticism, dan extraversi yang rendah.

Eysenck (1997:81) mengatakan bahwa psychoticism berhubungan dengan perilaku kecanduan. (Gossop & Eysenck, 1980) menyatakan bahwa pecandu obat-obatan memiliki neuroticism yang tinggi dan psychoticism yang selalu meningkat. Eysenck (1997:83) merujuk pada buku yang ditulis oleh Abu-Arab (1987) tentang pecandu alkohol, yang menunjukkan korelasi neuroticism serupa dengan pecandu alkohol. Porter (1996:72) menganggap kecanduan sebagai permasalahan yang serius. Pecandu alkohol lebih memilih hubungan dengan keluarganya rusak dan kesehatannya terganggu daripada harus berhenti meminum alkohol.

2.1.2 *Person-Environment Theory*

Teori ini dikembangkan oleh French, Rogers, Cobb pada tahun 1974 dalam buku yang berjudul *Adjustment as a person-environment fit* (Beehr dan Newman, 1978:668). Mohamed (2015:3) merujuk pada buku yang ditulis oleh Spielberger, Vagg, dan Wasala pada tahun 2001 tentang teori Person-Environment yang menunjukkan bahwa stres diakibatkan oleh tingkat kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya. Lazarus dan Launier (1978:288) bahwa kerugian, ancaman, dan tantangan berhubungan pada stres. Hubungan ini tidak merujuk pada seseorang atau lingkungan sebagai seperangkat variabel yang terpisah, namun menggambarkan keseimbangan kekuatan antara seseorang dan lingkungannya.

Banyak peneliti tentang karir membangun model yang berkaitan dengan teori person-environment (Osipow, 1987:334). Muchinsky dan Monahan (1987:268) mengatakan bahwa konsep kesesuaian person-environment didasarkan pada teori perilaku interaksionis. Teori interaksionis menegaskan bahwa baik karakteristik personal maupun keadaan situasional menentukan perbedaan terbesar

dalam variabel perilaku dan sikap. Edwards dan Cooper (1990:293) mengatakan bahwa pendekatan person-environment fit mencirikan stres karena kurangnya kesesuaian antara karakteristik seseorang (misalnya kemampuan, nilai) dengan lingkungan (misalnya tuntutan, persediaan). Kurangnya kesesuaian ini dihipotesiskan untuk menghasilkan hasil psikologis, fisiologis, dan perilaku yang merugikan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan ketidakwajaran dan mortalitas.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Kecanduan Kerja (*Workaholism*)

Gejala fisik dan penyakit, terutama yang bersifat ringan dapat muncul pada seseorang yang kecanduan kerja (Spence dan Robbins, 1992:163). Seseorang yang kecanduan kerja membiarkan pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadinya, mengurangi waktu bersama pasangannya, dan mengurangi kepuasan hidup pasangannya (Bakker et al., 2013:77).

2.2.1.1 Pengertian Kecanduan Kerja (*Workaholism*)

Spence dan Robbins (1992:161) mengatakan bahwa individu yang kecanduan kerja sangat berkomitmen untuk bekerja, mencurahkan banyak waktu untuk melakukan hal tersebut dan seperti kecanduan alkohol; pecandu kerja merasa didorong atau dipaksa bekerja, bukan karena tuntutan atau kesenangan dalam pekerjaan, tapi karena tekanan batin yang membuat orang tertekan atau merasa bersalah jika tidak bekerja. Individu yang bekerja berjam-jam dianggap sebagai pecandu kerja (Aziz dan Cunningham, 2008:554). Seseorang yang kecanduan kerja menghabiskan banyak waktu untuk bekerja, enggan melepaskan diri dari

pekerjaannya dan memikirkannya setiap waktu, serta mampu melampaui kebutuhan organisasi ataupun ekonominya (Bakker et al., 2013:65). Kecanduan kerja mungkin menyenangkan tapi membosankan dan bermasalah karena beberapa menganggapnya sebagai penyakit (Shojaei dan Shirazi, 2016:374).

Mazzetti et al. (2014:229) mengatakan bahwa kecanduan kerja ini memberikan asumsi dasar bahwa pecandu kerja menginvestasikan jumlah waktu dan energi yang berlebihan ke dalam pekerjaan karena dorongan yang tak tertahankan. Klontz et al. (2012:20) memandang kecanduan kerja sebagai keasyikan obsesif dengan pekerjaan, bekerja keras berjam-jam yang menghasilkan rasa bersalah dan kecemasan yang ekstrem saat tidak bekerja serta mengganggu hubungan keluarga atau hubungan dekat. Robinson (1999:200) menyatakan bahwa melalui keluarga, kepercayaan, dan pola perilaku, perilaku kecanduan seperti kecanduan alkohol, kecanduan kerja, serta kecanduan pada hubungan bisa menjadi siklus intergenerasi. Naughton (1987:181) menganggap kecanduan yang berlebihan terhadap pekerjaan membahayakan secara psikologis karena hidup menjadi tidak seimbang dengan alternatif non-kerja.

Schwartz (1982:430) mengemukakan bahwa karyawan yang berprestasi tinggi mungkin benar-benar pribadi yang obsesif-kompulsif karena kecanduan kerja yang terjadi merupakan gejala dari kebutuhan yang dirasakan untuk mengendalikan diri dan lingkungan karyawan tersebut serta untuk menghindari dan menekan rangsangan dan pengaruhnya. Porter (1996:71) mendefinisikan kecanduan kerja sebagai keterlibatan yang berlebihan dengan pekerjaan yang dibuktikan dengan mengabaikan bidang kehidupan lainnya dan lebih didasarkan

pada motif internal pemeliharaan perilaku daripada persyaratan pekerjaan atau organisasi. Homer (1985:43) menyatakan bahwa seorang *non-workaholic* tidak akan mau bekerja terlalu lama serta dipenuhi dengan tekanan dan pasti tidak akan mencari posisi seperti itu. Mcmillan et al. (2001:69) mengungkapkan kecanduan kerja biasanya digunakan untuk menggambarkan fokus sosial pada pekerjaan, pada awalnya berasal dari asumsi bahwa bekerja secara berlebihan didasari oleh kecanduan..

2.2.1.2 Indikator Kecanduan Kerja (*Workaholism*)

Spence dan Robbins (1992:162) mendefinisikan seseorang yang kecanduan kerja sebagai individu yang bekerja dengan sangat baik, terpaksa atau terdorong untuk bekerja karena tekanan batin, dan kurang menikmati pekerjaannya. Peneliti tersebut mengungkapkan bahwa kecanduan kerja memiliki 3 indikator, antara lain:

1. *Work Involvement*

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana konstruktif seseorang dengan penggunaan waktunya (baik di dalam maupun di luar pekerjaan), dan bagaimana komitmen individu untuk menjadi produktif di tempat kerja.

2. *Work Drive*

Dorongan untuk bekerja merupakan refleksi dari motivasi internal seseorang untuk bekerja.

3. *Enjoyment of Work*

Kenikmatan kerja adalah sejauh mana seseorang memperoleh rasa kepuasan emosional dari pekerjaan.

2.2.2 Stres Kerja (*Work Stress*)

Menurut Sanjaya (2012:161), *pressure* atau tekanan muncul ketika waktu yang diberikan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan terbatas dan hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada diri individu. Stres kerja dapat menimbulkan reaksi emosional yang negatif, seperti kemarahan dan kecemasan (Spector, 2002:134).

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja (*Work Stress*)

Stres kerja mengacu pada situasi dimana faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi pekerja (Beehr dan Newman, 1978:670). Sehingga seseorang yang mengalami stres kerja merasa dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Spector (2002:134) menyatakan bahwa stresor menyebabkan reaksi emosional yang negatif, seperti kemarahan dan kecemasan. Emosi ini kemudian berujung pada gejala, baik perilaku maupun kondisi fisik yang berkaitan dengan stres. Beehr dan Newman (1978:669) menyatakan bahwa fenomena stres kerja melibatkan interaksi rumit antara individu dan lingkungan. Hal ini juga diperjelas dalam artikel tersebut bahwa waktu juga memainkan peran penting. Misalkan, pekerjaan seseorang dapat menjadi agen stresor dan reaksinya dapat terjadi kapanpun.

Naqvi et al. (2013:525) Stres adalah kondisi gangguan mental psikologis dan fisik yang terjadi dalam situasi tertekan, bila sumber daya tidak mampu memenuhi permintaan individu. Sebagian besar waktu untuk kehidupan dihabiskan di tempat kerja, stres kerja sering dialami dan sangat meresap. Stres kerja terjadi ketika karyawan merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan

kemampuan serta sumber daya untuk memenuhi tuntutan tersebut (Yin-Fah et al., 2010:57). Mohamed (2015:3) mengatakan bahwa stres tidak melekat pada lingkungan atau seseorang tapi stres merupakan hasil dari hubungan di antara seseorang dengan lingkungan. Chu dan Tsao (2014:329) mengatakan bahwa stres akibat latihan fisik juga dapat mempengaruhi peran pilihan individu dan kompetensi individu yang dirasakan.

Kaur et al. (2013:1222) menyatakan stres sebagai keadaan dimana ketegangan mental dan emosional dihasilkan dari keadaan buruk atau tuntutan keadaan. Stres ini identik dengan kondisi negatif. Individu yang mengalami stres kerja cenderung memiliki ketidakpuasan kerja yang lebih besar, ketidakhadiran yang meningkat, meningkatnya frekuensi minum dan merokok, peningkatan gejala psikologis negatif serta pengurangan aspirasi dan harga diri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tertekan yang mengganggu kondisi mental dan fisik seseorang serta menimbulkan ketegangan yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan lingkungan individu tersebut.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja (*Work Stress*)

Michie (2002:68) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan sebagai berikut:

1. *Long Hours*

Bekerja berjam-jam melebihi dari jam kerja karena tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja.

2. *Work Overload*

Kelebihan beban kerja karena harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dapat menyebabkan timbulnya stres.

3. *Time Pressure*

Pekerjaan yang diberikan dengan batas waktu yang singkat akan menyebabkan seorang karyawan merasa tertekan.

4. *Difficult or Complex Task*

Seorang karyawan akan merasakan suatu ketegangan ketika pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut.

5. *Lack of Breaks*

Kurangnya istirahat karena bekerja akan menyebabkan stres yang berujung pada munculnya gangguan kesehatan. sulit untuk dikerjakan.

6. *Lack of Variety*

Banyaknya variasi pekerjaan yang diberikan pada seorang karyawan membuat karyawan tersebut merasa bingung untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan berujung pada stres kerja.

7. *Poor Physical Work Conditions*

Kondisi kerja yang seperti kurangnya pencahayaan, ruang kerja yang sempit, dan suhu dapat menyebabkan seorang karyawan merasa tidak nyaman.

2.2.2.3 Dimensi Stres Kerja (*Work Stress*)

Delp (2010:923); Johnson dan Hall (1988:1341); Karasek (1979:287)

membagi stres kerja dalam tiga dimensi yaitu:

1. *Demand*

Tuntutan merupakan suatu kebutuhan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak serta waktu yang terbatas. Tuntutan dalam hal ini dapat disamakan dengan beban kerja.

2. *Control*

Kendali merupakan otoritas yang dimiliki karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaan dengan menggunakan *skill* yang dimiliki.

3. *Support*

Perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai, atau menerima pertolongan dari orang lain.

3.2.3.4 Indikator Stres Kerja (*Work Stress*)

Indikator stres kerja menurut Cohen et al. (1983:394) adalah sebagai berikut:

1. Gugup dan tertekan

Sifat gugup dan tertekan adalah dua perpaduan yang biasa dialami oleh karyawan ketika karyawan tersebut tidak memiliki kepercayaan yang tinggi baik yang berhubungan dengan rekan kerjanya ataupun lingkungan yang ada.

2. Beban kerja

Setiap bekerja pastinya semua orang mempunyai porsi tugas yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga ada karyawan

yang tidak mampu mengatasi semua hal yang harus dilakukan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Menurunnya tingkat interpersonal

Dalam hal ini berkaitan dengan keadaan dimana karyawan mampu meluapkan segala emosinya karena sesuatu permasalahan yang terjadi berada di luar kendali dari karyawan.

4. Tingkat kesulitan pekerjaan

Ada saatnya seorang karyawan merasa bahwa tingkat kesulitan tentang pekerjaannya tidak dapat diatasi. Hal ini mampu menyebabkan beban kerjanya menjadi tinggi.

2.2.3 Gender

Henry (2013:120) mengatakan bahwa pria dan wanita secara mendasar berbeda dalam perkembangan moral dan kecenderungannya dalam membawa perbedaan nilai-nilai di tempat kerja. Menurut Puspitawati (2013:1), *gender* adalah perbedaan antara pria dan wanita dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya, dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Menurut Suasana (2001:3), *gender* merujuk pada sifat-sifat yang melekat pada pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial ataupun kultural. Henry (2013:120), pria dan wanita secara mendasar berbeda dalam perkembangan moral dan kecenderungannya dalam membawa perbedaan nilai-nilai di tempat kerja. Berdasarkan teori ini, pria berorientasi pada nilai-nilai secara mendasar lebih pada uang, kemajuan, kekuasaan dan mengukur wujud dari kinerja perorangan.

Sementara wanita lebih berorientasi pada hubungan harmonis dengan rekan kerja dan keterlibatan secara personal di tempat kerja.

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi perbandingan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil dan Keterangan
1.	<i>Gender , Workplace Problems , and Stress In Policing*</i>	Morash dan Haar (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • <i>Workplace Problems</i> • <i>Stress</i> 	Wanita menghadapi keadaan stres yang unik dan berkaitan dengan <i>gender</i> .
2.	Women, Men, Work, and Family	Barnet dan Hyde (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • <i>Work</i> • <i>Family</i> 	<p>Teori fungsional, psikoanalitik, dan sosiobiologis tentang <i>gender</i>, pekerjaan, dan keluarga bertentangan dengan sebagian besar studi empiris kontemporer.</p> <p>Peneliti mengusulkan sebuah teori ekspansionis.</p> <p>Peneliti mengusulkan delapan proses seperti: penyangga, penambahan pendapatan, dukungan sosial, peningkatan</p>

				peluang untuk sukses, kerangka acuan yang diperluas, peningkatan kompleksitas diri, peningkatan kesamaan pengalaman bagi pria dan wanita, dan ide peran <i>gender</i>
3.	<i>Organizational values , job experiences and satisfactions among managerial and professional women and men : advantage men ?</i>	Burke (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Values</i> • <i>Job Experience</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Gender</i> 	<p>Pria dan wanita menunjukkan manfaat bekerja dalam organisasi yang memiliki nilai yang mendukung atau keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.</p> <p>Pria tampak lebih diuntungkan dari segi nilai-nilai organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dari wanita.</p>
4.	<i>What Men and Women Value at Work : Implications for Workplace Health</i>	Peterson (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Person-Environment Fit</i> • <i>Work Attitude</i> • <i>Performance</i> 	Organisasi tidak memahami hubungan antara budaya kerja, kesehatan pekerja, dan keberhasilan organisasi - terutama bagaimana nilai kerja berbasis <i>gender</i> terkait dengan produktivitas, kinerja, dan kesehatan.
5.	<i>Workaholism among Australian psychologists : gender differences</i>	Burgess et al. (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • <i>Workaholism</i> • <i>Workaholic Job Behaviors and Work</i> • <i>Well-being outcomes</i> 	Wanita memiliki tingkat stres yang lebih besar daripada pria. Pria memiliki tingkat <i>workaholism</i> yang lebih besar dari wanita.

6.	<i>Work experience and satisfaction of male and female professors in Turkey : signs of progress ?</i>	Koyuncu (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workaholism</i> • <i>Gender</i> • <i>Work Outcomes</i> • <i>Psychological Well-Being</i> 	Tidak ada perbedaan <i>gender</i> pada sejumlah perilaku kerja, pekerjaan dan hasil kerja ekstra, dan indikator kesehatan psikologis
7.	<i>Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role</i>	Aziz dan Cunningham (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Imbalance</i> • <i>Work Stress</i> • <i>Workaholism</i> • <i>Gender</i> 	<i>Work stress</i> dan <i>work-life imbalance</i> berhubungan dengan <i>workaholism</i> . <i>Gender</i> tidak memoderasi hubungan antara <i>workaholism</i> dengan <i>work stress</i> dan <i>work-life imbalance</i> .
8.	<i>Social Science & Medicine Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples : A spillover-crossover perspective</i>	Shimazu et al. (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workaholism</i> • <i>Work-Family Conflict</i> • <i>Psychological Distress</i> • <i>Possible Confounders: gender, age, occupation, job contract, working hours per week, and number of children</i> 	Orang tua <i>workaholic</i> yang bekerja secara berlebihan dengan cara kompulsif lebih cenderung mengalami <i>WFC</i> dan tekanan psikologis. Suami dari wanita yang kecanduan kerja lebih cenderung mengalami <i>FWC</i> , sedangkan istri dari pria yang kecanduan kerja tidak
9.	<i>An examination of gender differences in the impact of individual and organisational factors on work hours, work-life conflict and</i>	Hogan et al. (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • <i>Organizational factors</i> • <i>Individual factors</i> • <i>Work hours</i> • <i>Work-life conflict</i> • <i>Psychological strain</i> 	<i>Gender</i> berhubungan dengan faktor organisasional/individual, jam kerja, konflik pekerjaan/kehidupan, tekanan psikologis

	<i>psychological strain in academics</i>			
--	--	--	--	--

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari beberapa kajian teori dan hasil penelitian diatas, maka disajikan kerangka berfikir penelitian ini yaitu peran *gender* sebagai moderator hubungan antara stres kerja dan kecanduan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan Stres Kerja dan Kecanduan Kerja

Tuntutan beban kerja yang berat akan menimbulkan tekanan pada seseorang. Tekanan ini kemudian akan menimbulkan stres kerja yang akhirnya berdampak pada perilaku kerja seseorang di tempat kerja. Stres kerja akan menimbulkan emosi dan kemarahan. Sehingga seseorang yang mengalami stres kerja merasa dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan reaksi emosional yang negatif, seperti kemarahan dan kecemasan (Spector, 2002:134). Emosi ini berujung pada gejala, baik perilaku maupun kondisi fisik. Keluhan kesehatan lebih sering dialami oleh individu yang lebih banyak mendedikasikan waktunya untuk pekerjaan. Hal tersebut merupakan ancaman terhadap kesehatan psikologis dan fisik bagi seseorang yang bekerja tanpa mengenal waktu. Tingkat keluhan kesehatan dan stres yang tinggi muncul pada seseorang yang kecanduan kerja

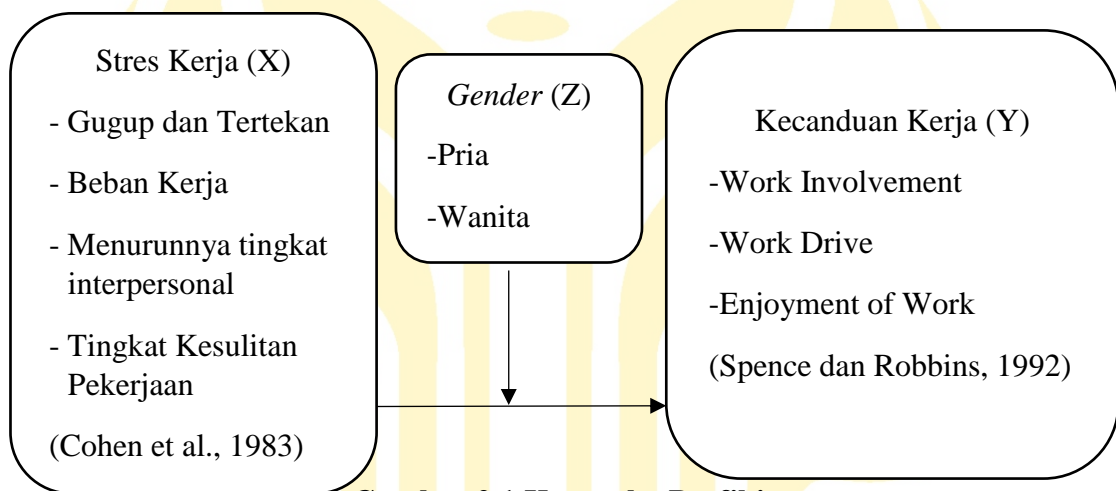
(Spence dan Robbins, 1992:174). Hal ini menunjukkan bahwa adanya stres kerja mempengaruhi kecanduan kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dengan kecanduan kerja (Andreassen et al., 2007:622).

2. Pengaruh Stres Kerja pada Kecanduan Kerja dengan Moderasi *Gender*

Stres kerja yang dialami pria dan wanita di tempat kerja tidaklah sama. Tingginya stres wanita terkait dengan waktu dan pengeluaran energi yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, ras, atau bias kelompok etnis yang ditujukan terhadap orang lain dan diri sendiri (Morash dan Haarr, 1995:132). Stres kerja yang dialami wanita juga disebabkan oleh beban pekerjaan dan sulitnya mendelegasikan sesuatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa wanita dilaporkan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi yang cenderung terkait dengan konsekuensi kerja dan tidak adanya kesejahteraan, serta sulitnya untuk mendelegasikan sesuatu (Burgess et al., 2006:56).

Pria lebih cenderung mengalami kecanduan kerja. Jam kerja yang lebih panjang menunjukkan bahwa bekerja merupakan sesuatu yang penting. Hal ini ditunjukkan dengan lamanya jam bekerja pada pria setiap minggunya dan juga pria lebih memiliki keterlibatan kerja dibandingkan dengan wanita (Burke, 2002:235). Pria yang memiliki pendidikan tinggi berorientasi pada nilai-nilai secara mendasar lebih pada uang, kemajuan, kekuasaan dan mengukur wujud dari kinerja perorangan. Sementara wanita lebih berorientasi pada hubungan harmonis dengan rekan kerja dan keterlibatan secara personal di tempat kerja. Barnett dan Hyde (2001:791) mengatakan bahwa lebih banyak pria di tempat kerja yang memiliki

masa kerja lebih lama dan pendidikan lebih tinggi dibanding wanita. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa pria menempatkan nilai yang lebih besar pada gaji, uang, status, kekuatan, hasil, dan prestasi (Peterson, 2004:117).



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan komparasi atau variabel mandiri (deskriptif) (Sugiyono, 2010 : 96). Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh secara negatif pada kecanduan kerja

H2: *Gender* memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semakin rendah stres kerja yang dialami dosen di Universitas Negeri Semarang maka semakin tinggi tingkat kecanduan kerja yang dialami dosen di Universitas Negeri Semarang. Hal ini menunjukkan tingkat stres yang semakin menurun akan berdampak pada tingkat kecanduan kerja yang semakin meningkat.
2. *Gender* memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja pada dosen di Universitas Negeri Semarang. Pria memperkuat pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah mengakibatkan dosen pria merasa menikmati pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya generalisasi antar budaya yang membedakan perilaku *gender* dalam hal kecanduan kerja.
2. Penelitian ini masih memiliki perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Teoritis

1. Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi. Selain itu, peneliti mendatang diharapkan mampu mengembangkan variabel yang dapat memoderasi pengaruh stres kerja pada kecanduan kerja.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengeksplorasi kecanduan kerja dan masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji kekonsistenan dari hasil penelitian ini.
3. Penelitian di masa depan harus mengumpulkan data dari beragam ras untuk mengeksplorasi apakah kurangnya perbedaan *gender* dalam kecanduan kerja berlaku di lintas budaya.
4. Penelitian selanjutnya harus menggunakan penelitian longitudinal untuk meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana perubahan dan perkembangan kecanduan kerja.

5.3.2 Saran Praktis

1. Universitas Negeri Semarang lebih memahami tentang kecanduan kerja untuk mempertahankan kinerja para dosen agar dosen di Universitas Negeri Semarang tetap mampu menikmati pekerjaannya
2. Memberikan penghargaan pada dosen yang kecanduan kerja agar kinerjanya semakin baik.

3. Meningkatkan iklim organisasi dengan berfokus pada pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). "Workaholism" and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27(3), 209–214.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (n.d.). The relationship between strong motivation to work , "workaholism", and health, (March 2007), 615–629.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 50–55.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008a). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553–566.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008b). Workaholism , work stress , work-life imbalance : exploring gender ' s role, 23(8), 553–566.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism : a test of the spillover-crossover model, 29(1), 63–80.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family, 56, 781–796.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Burgess, Z., Burke, R. J., & Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian psychologists : gender differences.
- Burke, R. J. (1999a). Workaholism Among Women Managers : Work And Life Satisfactions and Psychological Well- being, 18(7), 25–35.
- Burke, R. J. (1999b). Workaholism in Organizations : Gender Differences, 41.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1–16.
- Burke, R. J. (2002). Organizational values , job experiences and satisfaction

among managerial and professional women and men : advantage men ?, *17*(5), 228–236.

Chu, D. C., & Tsao, C.-C. (2014). Attitudes toward women in policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, *37*(2), 324–339.

Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R., Health, J., Behavior, S., & Dec, N. (1983). A Global Measure of Perceived Stress A Global Measure of Perceived Stress, *24*(4), 385–396.

Cohen, S., Kamrack, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*(4), 385–396.

Delp, L., Wallace, S. P., Geiger-Brown, J., & Muntaner, C. (2010). Job stress and job satisfaction: Home care workers in a consumer-directed model of care. *Health Services Research*, *45*(4), 922–940.

Dobrowolska, M. (2015). Occupational Burnout as A Consequence Of Workaholism In The Context Of Selected Psychological Variables – AN, (2), 87–98.

Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The Person-Environment Fit Approach to Stree: Recurring Problems and Some Suggested Solutions. *Journal of Organizational Behavior*, *11*, 293–307.

Eysenck, H. J. (1997). Addiction , Personality and Motivation, *12*, 79–87.

Eysenck, S. B. G., & Eysenck, H. J. (1968). The Measurement of Psychoticism: a Study of Factor Stability and Reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, *7*(4), 286–294.

Ferdinand, A. (2014a). *Metode Penelitian: Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: UNDIP PRESS.

Ferdinand, A. (2014b). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gossop, M. R., & Eysenck, S. B. G. (1980). A Further Investigation into the Personality of Drug Addicts in Treatment. *British Journal of Addiction*, 75(3), 305–311.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 10, 860–867.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319.
- Henry, K. (2013). Perbedaan Persepsi Etis Dosen Akuntansi Terhadap Praktik Earnings Management Di Kota Pekanbaru Dalam, 7(2), 119–135.
- Herien Puspitawati. (2013). Konsep, Teori, Dan Analisis Gender. *PT IPB Press*, 4, 1–16.
- Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G., & Bunting, B. (2014). An examination of gender differences in the impact of individual and organisational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology*, 35(2–3), 133–150.
- Homer, J. B. (1985). Worker burnout. A dynamics model with implications for prevention and control. *System Dynamics Review*, 1(1), 42–62.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kaur, B., Mohindru, & Pankaj. (2013). Antecedents of Turnover Intentions : A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219–1230.
- Klontz, B. T., Britt, S. L., Archuleta, K. L., & Klontz, T. (2012). Disordered Money Behaviors : Development of the Klontz Money Behavior Inventory, 3(1), 17–42.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work experience and satisfaction of male and female professors in Turkey : signs of progress ?, 25, 38–47.

- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-Related Transactions between Person and Environment, 287–288.
- Lindesmith, A. R. (1940). “Dope fiend” mythology. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 31(2), 199–208.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate, 21(3), 227–254.
- McMillan, L. H. W., Driscoll, M. P. O., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies, 8, 69–91.
- Michelsen, T. (1940). Lindesmith's Mythology, 31(4), 375–400.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67–72.
- Mohamed, A. H. H. (2015). Burnout and Work Stress among Disability Centers Staff In Oman. *Igarss 2014*, 30(1), 1–5.
- Morash, M., & Haarr, R. N. (1995). Gender, Workplace Problems, And Stress In Policing*, 12(1).
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.
- Naqvi, S. M. H., Khan, M. A., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 525–542.
- Naughton, T. J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180–187.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Osipow, S. H. (1987). Applying person-environment theory to vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 333–336.
- Peterson, M. (2004). What Men and Women Value at Work: Implications for

Workplace Health, 1, 106–124.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 70–84.

Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, 1*(2), 90–103.

Ranihusna, D., & Wulansari, N. A. (2015). Reducing The Role Conflict of Working Woman: Between Work and Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen, 6*(2), 214–225.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism, 199–210.

Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, *1*(4), 667–678.

Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja dan Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen, 3*(2), 70–76.

Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Schwartz, H. S. (1982). Job Involvement as Obsession-Compulsion. *Academy of Management Review, 7*(3), 429–432.

Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Social Science & Medicine Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine, 73*(3), 399–409.

Shojaei, F., & Shirazi, M. (2016). Investigating the Relationship between Workaholism and Occupational Stress and Life Quality among Female Teachers at Elementary Schools (A Case Study of Torbat-e Jam), 373–381.

Spector, P. E. (2002). Employee Control and Stress Occupational. *Psychological Science, 11*(4), 133–136.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results, 3891(April).

Suasana, A. A. (2001). Hubungan Gender Dalam Representasi Iklan Televisi. *Nirmana, 3*, 1–16. <https://doi.org/10.9744/nirmana.3.1>.

Sudarma, K. (2014). Professional Behavior Based On The Development Of

Employees, 5(1), 17–25.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan* (20th ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Teasdale, J. D., Segrves, R. T., & Zacune, J. (1971). “Psychoticism” in Drug-Users. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(2), 160–171.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibisono, D. (2003). *Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Widodo. (2010). Efek Moderasi Kerja Cerdas Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*

Yin-Fah, C. B., Foon, S. Y., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.