



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN

Oleh
Safrijal
Universitas Jabal Ghafur
E-mail: safrijal@unigha.ac.id

Abstrak

Sistim Pendidikan Nasional menyoroiti tentang isu pendidikan yang bermutu dalam rangka usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia, ialah peningkatan kualitas tersebut sesungguhnya merupakan suatu mata rantai dan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan produktivitas nasional. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan path analysis. Sampel penelitian adalah dosen universitas jabalgh hafur yang berjumlah 45 orang. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,128 (12,8%). Pimpinan univeritas harus mampu dan mau berkonsultasi dengan dosen dalam usaha peningkatan mutu kinerja Dosen. Hal ini dapat dilaksanakan dengan melakukan pertemuan atau rapat secara periodik dan terjadwal. Disampin itu dosen perlu secara individu untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen itu sendiri, misalnya melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, mengadakan seminar, loka karya, work-shop, serta pertemuan ilmiah lainnya.

Kata Kunci: Stres, Kerja, Kinerja, Dosen

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lain. Bangsa maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu melahirkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kemampuan menemukan, melahirkan dan mengembangkan tiga dimensi tersebut, hanya dapat dilakukan oleh perguruan tinggi. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari peran pendidikan terutama pendidikan tinggi yang berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan profesional.

Proses mewujudkan keluaran pendidikan tinggi yang berkualitas, perguruan tinggi dengan berbagai unsur di dalamnya mempunyai peran yang strategis karena lembaga ini merupakan pelaksana operational pendidikan tinggi tersebut. Tetapi pada kenyataannya, perguruan tinggi sebagaimana lembaga

pendidikan lainnya dewasa ini masih menghadapi berbagai masalah. Masalah kualitas lulusan perguruan tinggi merupakan masalah krusial akhir-akhir ini, yang antara lain bertumpu pada kualitas lulusan perguruan tinggi di Indonesia kualitasnya cenderung masih sangat rendah. Keadaan ini dapat diketahui dari rendahnya kemampuan lulusan perguruan tinggi yang siap bersaing di pasar kerja. Sebagian lulusan perguruan tingi belum mampu bersaing secara maksimal dengan lulusan perguruan tinggi luar negeri. Kualitas lulusan perguruan tinggi sangat ditentukan oleh Sumberr Daya Manusia, leadership dan manajemen yang diterapkan pada sebuah perguruan tinggi.

Salah satu faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar itu sendiri yaitu kualitasnya tidak layak atau tingkat pendidikan yang dimilikinya belum memenuhi standard yang dibutuhkan sesuai dengan satuan pendidikan tempat bertugas dan tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan



yang terkait dengan mutu pendidikan termasuk tantangan pribadi, maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja Dosen yang belum memuaskan, merupakan isu yang sering terdengar dari kalangan masyarakat/mahasiswa, sehingga sering mengundang kritik dari berbagai pihak tentang mutu lulusan perguruan tinggi yang tidak mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja dari segi kualitas. Harapan bagi perguruan tinggi agar melakukan perubahan dalam pendidikan untuk memberdayakan kampus mampu mencetak lulusan yang berkualitas sebagai generasi penerus bangsa. Dengan demikian kemampuan Dosen menjadi satu hal penting dan mendasar untuk dapat menjawab tantangan-tantangan dan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang ditetapkan, pada aspek ini Dosen dituntut untuk dapat melakukan perubahan-perubahan yang mendasar agar mahasiswa lebih kreatif dan berprestasi.

Selama ini perhatian terhadap kualitas kinerja Dosen sudah banyak diberikan, di antaranya pelatihan-pelatihan, studi banding, lokakarya atau sejenisnya, juga memberikan kesempatan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik secara mandiri maupun melalui beasiswa oleh pemerintah. Hasilnya sudah dirasakan melalui peningkatan mutu pendidikan ataupun melalui prestasi yang ditunjukkan oleh mahasiswa baik semasa dalam pendidikan maupun setelah memasuki dunia kerja. Meskipun sudah banyak hal positif yang sudah dicapai di dalam dunia pendidikan, namun kenyataannya hasil tersebut belum maksimal, karena pendidikan masih tetap bermasalah.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan masih banyaknya Dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik yaitu sebesar 35%, masih di jumpai Dosen yang membimbing skripsi tidak sesuai dengan disiplin yang dimilikinya yaitu sebesar 5%. Dosen yang belum tersertifikasi dan jabatan akademik sebesar 75%. Dosen sangat jarang

mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya dan sejenisnya sebesar 35%. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja Dosen masih rendah. Oleh sebab itu, permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah pendidikan dapat teratasi sehingga kualitas pendidikan di Indonesia akan beranjak ke arah yang lebih baik sehingga mampu bersaing di tingkat internasional. Oleh karena itu, perlu ditumbuhkan atau ditingkatkan kinerja Dosen agar prestasi kerja atau kinerjanya semakin baik.

Menurut (Colquitt, Lepine, Wesson, 2009) mengemukakan model untuk memahami kinerja. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup struktur budaya organisasi, struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup kepemimpinan, yakni: gaya kepemimpinan & perilaku dan kekuasaan, pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika dan kemampuan berupa kecerdasan/ inteligensi termasuk kecerdasan emosional. Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja, stres/tekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui faktor stres kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Dosen

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pada umumnya, kinerja seseorang dapat dilihat dari kesuksesan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan atau prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut (Fattah, 2009) menyatakan bahwa kinerja dapat



diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Lebih lanjut (Sutrisno, 2010) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dengan segenap daya dan upaya yang berkenaan dengan segala macam tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut (Rivai dkk, 2008) pada hakekatnya kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula (Husaini, 2008). Kriteria atau standar dan alat ukur yang telah ditetapkan merupakan indikator untuk menentukan apakah seseorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Berbicara tentang kinerja Dosen banyak faktor yang memengaruhi rendahnya kualitas pendidikan, Menurut (Uno, 2009) meliputi: (1) Input mentah atau mahasiswa, (2) Lingkungan instruksional, (3) Proses pendidikan, dan (4) Keluaran pendidikan. Kinerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan serta sifat-sifat individu Kinerja seorang pegawai dalam hal ini Dosen di FKIP Unigha yang keberhasilannya dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal diantaranya stres kerja.

Menurut (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997) mengemukakan bahwa ada tiga perspektif efektivitas kerja yaitu: (1) efektivitas *individu*, menekankan hasil karya karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilaksanakan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi, (2) Efektivitas *kelompok* adalah jumlah kontribusi dari semua anggota. Misalnya, bagi kelompok ilmuwan yang mengerjakan proyek-proyek individual, yang tidak saling berhubungan, maka besarnya efektivitas sama dengan jumlah efektivitas dari tiap-tiap individu, dan (3) Efektivitas *organisasi* adalah terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Jadi efektivitas organisasi lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok lewat pengaruh sinergis (kerjasama) organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatnya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya. Selanjutnya dikatakan kinerja bentuknya berupa pengukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu institusi.

Menurut (Simamora, 2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja : (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi. Sedangkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi.

Menurut (Rivai dkk, 2008) ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu : (1) tugas karyawan; (2)



perilaku karyawan; dan (3) ciri-ciri karyawan. Riduan dan Kuncoro (2008) adapun dimensi kinerja dosen meliputi : (a) kemampuan; (b) prakarsa / inisiatif; (c) ketepatan waktu; (d) kualitas hasil kerja; dan (e) komunikasi.

Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan prestasi kunci bagi perusahaan seperti yang dikemukakan Sutrisno (2010) sebagai berikut:

1. *Hasil kerja*. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. *Pengetahuan pekerjaan*. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. *Inisiatif*. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. *Kecepatan mental*. Tingkat kemampuan dan kecepatan mental dalam menerima instruksi kerja dalam menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. *Sikap*. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. *Disiplin waktu dan absensi*. Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Stres Kerja

Stres adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia. Stres (kondisi psikologis) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia dan mempunyai dampak tertentu terhadap kondisi fisiknya. Stres dapat mengandung pengertian yang banyak, biasanya stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, cemas, atau khawatir. Stres atau tekanan, biasanya muncul karena ada masalah-masalah yang cukup atau sangat serius dalam kehidupan seseorang. Katakanlah dalam masalah-masalah dalam pekerjaan, seperti gaji yang dirasakan kurang, pekerjaan yang terlalu menumpuk, gagal mencapai target, atau bisa karena masalah keluarga, istri atau suami sakit

keras, anak nakal, perlu biaya anak sekolah dan lain sebagainya.

Karena selama hidup pasti ada masalah, ada pergumulan, ada konflik. Orang yang tidak punya masalah berarti sudah mati. Maka tepatlah apa yang dikatakan oleh (Poerwopoespito dan Utomo, 2010) Stres tidaklah mungkin lenyap sama sekali dari kehidupan kita sebagai manusia. Stres pasti ada, bahkan pasti selalu hadir dengan setia dalam kehidupan kita. Stres justru membuat hidup kita menjadi hidup dan harus dihadapi dengan wajar akan tetapi jangan berlebihan.

Ada orang bekerja lebih baik dibawah tekanan, dan banyak orang berhasil karena persaingan. Jadi tepatlah apa yang dikatakan oleh (Siagian, 2008) pada tingkat tertentu stres itu perlu, bahwa apabila stres tidak ada dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, para pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi. Dengan demikian tepatlah apa yang dikatakan (Goliszek, 2005) sebagian orang yang beranggapan stres tidak perlu menjadi hal yang merugikan dan bahwa stres dapat menjadi bagian dan hadiah bagi kehidupan yang sehat dan produktif. Lebih lanjut Goliszek (2005;38) mengatakan: Salah satu teori stres yang paling populer menyatakan bahwa individu yang toleran terhadap stres memiliki sikap hidup yang terkendali, punya komitmen, dan peka terhadap tujuan (*sense of purpose*). Di lain pihak, individu yang sering mengalami stres merasa tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa di sekitarnya. Secara umum kita dapat mengatakan bahwa stres yang baik berasal dari situasi yang dapat kita kendalikan, sedangkan stres yang buruk berasal dari situasi yang tidak dapat kita kendalikan.

Pada dasarnya, setiap orang mempunyai respons yang sama terhadap stres. Seberapa besar pengaruh respons stres pada diri seseorang bergantung sepenuhnya pada pengelolaan stres yang dilakukan oleh



.....
seseorang. Seseorang yang mempunyai pandangan bahwa stres merupakan sesuatu yang membangun, dan bukan sebaliknya, adalah langkah pertama untuk menjadi pribadi yang lebih sehat dan bebas stres. Dengan demikian perhatian terhadap masalah stres harus dibedakan atas jenisnya, apakah stres sebagai 'eustres' (yang berdampak positif) atau 'distres' (yang berdampak negatif).

Banyak ahli manajemen memberikan definisi stres, antara lain (Davis dan Newstrom, 1997) mendefinisikan stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Senada dengan kutipan diatas (Siagian, 2008) mengatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pace dan Faules (2005) mengatakan, bahwa stres adalah penderitaan jasmani, mental, atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu.

Luthans (2009) stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Lebih lanjut (Beehr dan Newman dalam Luthans, 2009) mendefinisikan *stres kerja* adalah sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerja serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut (Colquitt, 2009) stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mana sesuatu yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan beban yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya. Menurut (Giffin, 2009) stres (*stress*) adalah reaksi seseorang individu terhadap rangsangan yang kuat. Rangsangan ini dinamakan penyebab stres (*stressor*). Karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri

yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan. Reaksi seseorang terhadap stres berbeda, ada orang yang suka bekerja di bawah stres tertentu yang biasanya ditunjukkan dengan sikap agresif dan kompetitif. Sebaliknya ada orang yang *easygoing*, mereka cenderung menerima situasi kerja apa adanya, tidak senang bersaing dan tidak suka menghadapi masalah.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Rivai dan Mulyadi (2009) menggolongkan stres dengan dua jenis, yakni 1) *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Stress kerja ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang bersifat positif atau disebut *eustress*. 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit jantung, kolesterol, dan tingkat kehadiran (*absenteeism*) yang tinggi. Sebaliknya, "*stressor*" ini dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres yang bersifat negatif yang disebut *distress*.

Berbagai situasi kerja dapat menjadi sumber potensial stres. Stres timbul tentu karena adanya sumber stres. Dimana Sumber stress (*stressor*) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress. Cara pandang seseorang dalam melihat situasi kerja akan menentukan seberapa jauh stres yang akan dialami yang dapat mengakibatkan sumber stres di tempat kerja. Bahwa didalam penelitiannya tahun 1992 yang mengidentifikasi sumber stres terhadap 200 karyawan di sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perminyakan. Hasilnya antara lain adalah sumber stres dapat berhubungan dengan; a) tempat bekerja, seperti ruangan kerja yang terlalu panas atau



terlalu dingin, ruangan sempit, berisik, penerangan kurang; b) isi pekerjaan, seperti batas waktu, beban kerja, tekanan waktu, kekompleksitasan pekerjaan, pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tak terselesaikan, pekerjaan baru yang belum dikenal; c) syarat-syarat pekerjaan, seperti karier tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan, tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, masalah penghargaan, dan d) hubungan interpersonal dalam bekerja, seperti atasan yang terlalu banyak tuntutan, atasan yang menyebalkan, kurang apresiasi dari pimpinan, keputusan atasan yang berubah-ubah, sikap kolega yang tidak enak, tidak cocok dengan teman sekerja, kurang terbuka antara atasan dan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin.

Menurut (Goliszek, 2005) mengemukakan sumber stres di tempat kerja adalah: Ketidakteraturan atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu, Konflik dengan atasan langsung atau rekan kerja, Tidak memiliki kualifikasi untuk suatu pekerjaan, Merasa tenggelam atau dibebani pekerjaan secara berlebihan, Terlalu banyak tanggung jawab atau sebaliknya, Ketidakmampuan menepati tenggat (batas waktu), Tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dalam rutinitas pekerjaan, Ketidakmampuan dalam memanfaatkan keterampilan, Tidak mendapat dukungan dari atasan.

Dengan melihat kutipan di atas, akibat stres kerja akan nampak gejala-gejala stres ditempat kerja seperti yang dikemukakan oleh (Rivai dan Mulyadi, 2009) yaitu: (1) Kepuasan kerja rendah, (2) Kinerja menurun, (3) Semangat dan energi menjadi hilang, (4) Komunikasi tidak lancar, (5) Pengambilan keputusan jelek, (6) Kreatifitas dan inovasi kurang, dan (7) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Hal lain yang menjadi gejala-gejala stres kerja menurut (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2011) meliputi: 1. Seseorang pekerja yang biasanya tepat waktu mengembangkan

pola keterlambatan (atau seorang pekerja yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen). 2. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau, yang jarang terjadi seorang penyendiri menjadi bergaul). 3. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap atau jorok. 4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan). 5. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan. 6. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya.

Menurut (Robbin, 2006) bahwa sumber stres terdiri dari 3 kategori, yaitu: (1) faktor lingkungan, (2) faktor organisasi, (3) faktor individual, dan dapat berakibat terhadap: (1) fisiologis, seperti: sakit kepala, tekanan darah tinggi, sakit hati; (2) berakibat terhadap psikologis, seperti: gelisah, depresi, dan penurunan kepuasan kerja; (3) berakibat terhadap perilaku, seperti: produktivitas, absensi, dan keluar kerja. Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan karyawan daripada perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, menurunnya gairah kerja, timbulnya kecemasan, prustrasi, serta memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan, seperti sulit tidur, makan berkurang atau makan terlalu banyak, kurang mampu berkonsentrasi, dan perubahan sikap ditandai dengan seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai, dan sebagainya.

Colquitt (2009) mengemukakan bahwa ada tiga hal yang diakibatkan oleh stres, antara lain:



Masalah fisiologis, yakni dapat mengakibatkan: sakit, tekanan darah tinggi, jantung coroner, sakit punggung, dan sakit perut; Masalah psikologis yakni dapat mengakibatkan: depresi, gelisah, cepat marah, pelupa, ketidakmampuan untuk berpikir jernih, tidak percaya diri/minderclose, kejenuhan (bosan); dan Masalah Perilaku, yakni dapat mengakibatkan: pecandu minuman alkohol dan penyalahgunaan obat-obat terlarang (narkoba), gigi menggiling, berperilaku aneh, dan makan sedikit atau berlebihan.

Agar stres kerja yang dihadapi oleh individu tidak berdampak negatif sebagaimana diuraikan di atas, perlu adanya upaya secara intensif untuk pengendaliannya. Karena seperti yang dikemukakan di atas stres tidak akan mungkin lenyap sama sekali dari kehidupan seseorang apalagi dalam masalah pekerjaannya., dengan jelas kinerja berbagai tugas sangat dipengaruhi oleh stres, dan kinerja biasanya menurun tajam saat stres naik pada tingkat tinggi. Dikatakan bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Selanjutnya dikatakan bila stres menjadi terlalu besar, prestasi stres akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Uraian ini menyatakan bahwa stres perlu dikelola untuk lebih meningkatkan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres tidak otomatis buruk, karena stres ringan/rendah dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang lebih baik seperti yang sudah diuraikan terlebih dahulu.

Menurut Griffin (2009:22-23), ada beberapa cara yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk mengelola stres baik individu maupun organisasi. Cara *individu* untuk mengelola stres adalah:

- (1) Melalui olah raga, orang yang berolahraga secara reguler akan merasa lebih rileks dan lebih tenang, dan lebih percaya diri dan lebih optimis. Kondisi fisik yang lebih baik akan membuat lebih kebal terhadap penyakit. Orang yang tidak reguler berolahraga mudah diserang penyakit, dan lebih berpeluang mengalami depresi dan lebih mudah stres.
- (2) Relaksasi, memungkinkan seseorang beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Dengan belajar rileks sambil kerja akan lebih mampu mengatasi stres yang dialaminya. Relaksasi dapat dengan bentuk, meditasi, berlibur secara periodik dengan teratur.
- (3) Memanfaatkan manajemen waktu, yakni setiap orang harus dapat mengatur waktu dengan lebih baik, efektif dan efisien. Menulis tugas-tugas yang harus dikerjakan, dan membuat daftar tugas dengan mengelompokkan dalam kategori: Aktivitas-aktivitas mana sangat penting harus diprioritaskan terlebih dahulu sesuai dengan urutan prioritas dan urgensinya, dan terakhir aktivitas yang bisa didelegasikan atau ditunda. Individu harus mengerjakan daftar aktivitas itu sesuai dengan urutan prioritas yakni bagian yang paling menuntut dari pekerjaan itu.
- (4) Melalui group pendukung (*supporting groups*). Kelompok ini seperti kelompok yang beranggotakan keluarga atau teman, yang dapat diajak bicara sebagai saluran keluar bila tingkat stres berlebihan. Misalnya bermain bola, tennis, volley dengan rekan sekerja dan dengan teman yang baik untuk berkeluh kesah atau melepaskan frustrasi.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan Universitas Jabal Ghafur Sigli. Sedangkan penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Oktober sampai dengan November 2022.



Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, serta didukung dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Model analisis yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*). Adapun alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif merupakan suatu pengukuran yang digunakan agar dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka, meliputi pengelolaan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil. Metode kuantitatif dilaksanakan dengan mengkuantitatifkan data yang dapat dari responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disebar. Statistik deskriptif adalah merupakan stastistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya yang dimaksud statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (generalisasi). Sedangkan model *path analysis* digunakan untuk menganalisa pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Jabal Ghafur Sigli yang berjumlah 150 orang yang tersebar pada 20 program studi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting karena data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Pada umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik: Pengamatan

(*observation*), Wawancara (*interview*) dan angket (*questionnaire*). Karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil suatu kesimpulan, data yang dikumpulkan haruslah data yang benar dan akurat. Teknik untuk mendapatkan data dari ke empat variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik angket atau *quesioner* yang diberikan kepada responden untuk diisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Dosen

Dari hasil pengumpulan dan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa dari data dapat dijelaskan bahwa hasil distribusi variabel tentang Kinerja Dosen mempunyai mempunyai persentase terbesar adalah berada pada interval 109-118 yakni sebanyak 26% dari total seluruh responden sebanyak 45 orang. Jumlah responden yang hasil nilainya berada pada interval 79-88 adalah sebanyak 8%, jumlah responden yang hasil nilainya berada pada interval 89-98 adalah sebanyak 12%, jumlah responden yang hasil nilainya berada pada interval 99-108 dan pada interval 119-128 adalah sebanyak 20%, sedangkan jumlah responden yang terkecil hasil nilainya pada interval 139-148 adalah sebanyak 4 %.

Stres Kerja

Berdasarkan interpretasi data yang dilakukan bahwa kategori tingkat kecenderungan Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: yang termasuk ke dalam kategori tinggi adalah sebanyak 18%, yang termasuk ke dalam kategori cukup adalah sebanyak 68%, kategori kurang adalah sebanyak 14% dan kategori rendah tidak ada (0%). Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja Dosen Universitas Jabal Ghafur tergolong cukup, artinya bahwa Stres Kerja Dosen Universitas Jabal Ghafur mempunyai kecenderungan cukup baik.

Dari hasil interpretasi dan analisis data yang dilakukan terhadap variabel kinerja Dosen, bahwa variabel kinerja dosen termasuk



pada kategori baik, maka dalam hal ini perlu dikembangkan dan ditingkatkan hal-hal yang dapat menumbuhkan atau membangun kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik akan memberikan gambaran keberhasilan daripada Dosen tersebut melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Tiffin, 2010), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama antara karyawan. Menciptakan kinerja yang baik berarti menyadari dan bersedia melakukan yang terbaik dan berusaha meningkatkan Sumber Daya Manusianya

Dari hasil interpretasi dan analisis data yang dilakukan terhadap variabel stres kerja, bahwa variabel stres kerja termasuk pada kategori cukup, maka dalam hal ini perlu pembenahan/pengelolaan yang dapat mengurangi stres kerja dosen. Karena ketika stres semakin tinggi maka orang akan memperlihatkan berbagai gejala yang memperburuk kinerja atau dapat membantu untuk meningkatkan semangat kerja. Jadi apabila stres kerja dosen semakin tinggi, maka akan berpengaruh kepada kinerja dosen itu sendiri, bisa berdampak positif maupun berdampak negatif. Agar stres kerja yang dihadapi dosen tidak berdampak negatif sebagaimana diuraikan di atas, perlu adanya upaya secara intensif untuk pengelolannya. Oleh sebab itu stres perlu dikelola dengan baik supaya kinerja semakin baik.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa semua temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen sebesar 0,128 atau 12,8%. Sebagai Dosen dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Colquitt, 2009) yang mendefinisikan

stres sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mana sesuatu yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan beban yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya, dan (Griffin, 2009) yang mengatakan, perlu dicatat bahwa stres tidak selalu buruk. Tanpa stres, kita bisa mengalami kelesuan dan stagnasi. Pada sisi lain, level stres optimal, bisa menaikkan motivasi dan kegairahan, karena stres bisa menjadi energi atau kekuatan untuk menciptakan komitmen dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik, lebih unggul dalam mencapai apa yang diinginkan. Namun, stres berlebihan memiliki konsekuensi negatif. Stres bukan hanya dimunculkan atau timbul karena hal-hal yang negatif (buruk), namun stres bisa muncul karena hal yang positif (baik). Misalnya Suatu tekanan yang berlebihan, berita buruk, bisa menimbulkan stres. Dan sebaliknya begitu juga yang mendapat promosi bisa stres karena, mungkin tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bertentangan dengan kondisi keluarga. Pada pandangan ini tersirat bahwa Dosen dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh stres kerja Dosen itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Adanya pengaruh secara langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Jabal Ghafur sebesar 0,128 atau 12,8%, dan sisanya sebesar 0,872 atau 87,2%, pengaruh dari variabel lain diluar variabel stres kerja, hal ini menandakan semakin tinggi Stres Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Dosen di Universitas Jabal Ghafur.

Saran

Diharapkan pada Pimpinan Universitas Jabal Ghafur hendaknya senantiasa dapat memberikan dukungan atau *support* bagi Dosen melalui berbagai tindakan apresiasi, baik dari segi finansial dan segi non finansial, memberikan pujian/penghargaan terhadap apa yang dikerjakan oleh Dosen, sehingga stres kerja dapat diupayakan lebih rendah. Dosen sebagai pendidik dan sekaligus sebagai



bawahan harus menyadari bahwa pekerjaan mengajar adalah sebuah layanan kemanusiaan, yang disisi lain dituntut lebih profesional sebab Dosen adalah agen ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine, Mechael J. Wesson. (2009) *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- [2] Fattah, Nanang. (2009) *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : EdisiKetiga*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Sutrisno, Edy., (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- [5] Rivai, dkk. (2008) *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- [6] Husaini, Usman. (2008) *Manajemen : Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Uno, Hamzah B. (2009) *Teori Motivasi & Pengukurannya. Analisis dibidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Gibson, James I. Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. (1997) *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*. Alihbahasa: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- [9] Simamora, Henry. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- (9) Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [10] Riduan dan Kuncoro, Engkos A. (2008) *Analisis Jalur: Cara Menggunakan dan Memakai*. Bandung : Alfabeta.
- [11] Sutrisno, Edy., (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- [12] Poerwopoespito, F.X. Oerip S. dan T.A. Tatag Utomo. (2010) *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- [13] Siagian, Sondang P. (2008) *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [14] Goliszek, Andrew. (2005) *:60 Second Manajemen Stres*. Alihbahasa: Dominicus Rusdin. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- [15] Davis, Keith & John W. Newstrom. (1997) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- [16] Pace R.Wayne dan Don F. Faules. (2005) *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [17] Luthans, Fred. (2009) *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin A.Y, Shekar Purwanti. Yogyakarta: Andi