

## Stress Kerja Pada Dosen Ditinjau dari Status Pekerjaan

Firlia Candra Kartika<sup>1</sup>, Laorensia Avena Cantika Putri<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang<sup>1,2</sup>

Firlia.kartika@unmer.ac.id<sup>1</sup>

### Abstract

Job stress is a physical and psychological condition that is under pressure due to demands that exceed the individual's capacity to deal with a job. The purpose of this study was to determine the description of work stress on lecturers in terms of work status consisting of employment status, length of work, and additional assignments. This research was conducted on all lecturers in Indonesia provided that they are active lecturers, both contract and permanent, and are not currently carrying out further studies. The subjects in this study amounted to 74 respondents. The research method used is descriptive using quantitative research methods. The results of this study are that there is no relationship between employment status (permanent / contract) and work stress (P-value = 0.218), there is no relationship between length of work and work stress (P-value = 0.216), and there is no relationship between the presence or absence of work stress. the absence of additional tasks with work stress (P-value = 0.603).

*Keywords:* Job Status; Job Stress; Lecturer

### Abstrak

Stress kerja merupakan suatu kondisi fisik serta psikologis yang mengalami tekanan akibat adanya tuntutan yang melebihi kapasitas individu dalam menghadapi suatu pekerjaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja pada dosen ditinjau dari status pekerjaan yang terdiri dari status kepegawaian, lama bekerja, serta tugas tambahan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh dosen di Indonesia dengan ketentuan merupakan dosen aktif baik kontrak maupun tetap, dan tidak sedang menjalankan studi lanjut. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Metode penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara status kepegawaian (tetap / kontrak) dengan stress kerja (P-value = 0,218), tidak adanya hubungan antara lama bekerja dengan stress kerja (P-value = 0,216), serta tidak ada hubungan antara ada atau tidak adanya tugas tambahan dengan stress kerja (P-value = 0,603).

*Kata kunci:* Dosen; Status Pekerjaan, Stress Kerja

## 1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi merupakan suatu satuan pendidikan yang dapat berbentuk seperti akademi, politeknik, universitas, sekolah tinggi maupun institut. Perguruan Tinggi juga merupakan tahap akhir opsional pada pendidikan formal. Terdapat beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi seperti menyelenggarakan pendidikan, melakukan pengabdian kepada masyarakat serta melaksanakan penelitian, untuk dapat memenuhi kewajiban tersebut Perguruan Tinggi memerlukan pekerja yang disebut dengan dosen. Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk melakukan perubahan, mengembangkan serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan komponen penting bagi sebuah Perguruan Tinggi.

Rutinitas dan tuntutan pekerjaan yang tinggi terkadang membuat seseorang mengalami stres kerja. Pada sebuah Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta dosen menjadi penunjang proses kegiatan akademik dimana dosen dituntut untuk dapat menentukan sistem pembelajaran yang lebih baik lagi bagi mahasiswanya. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan dosen untuk dapat menyesuaikan dirinya, jika dosen tidak mampu untuk menyesuaikan dirinya dengan tuntutan, kondisi lingkungan serta faktor-faktor lainnya maka hal ini dapat menimbulkan tekanan dan menimbulkan stress kerja. Stress kerja bukanlah sebuah fenomena dimasa kini (Khan, et al, 2014)

Survey yang dilakukan Arianandha (2021) menunjukkan bahwa sebanyak 71% responden mengalami peningkatan stres dalam menjalankan kewajiban seperti pengajaran, pengabdian serta penelitian selama masa pandemi. Dari hasil penelitian tersebut terdapat 22% responden berada pada kondisi stress tinggi dengan 81% responden berapada pada beban kerja mental overload. Penelitian pada dosen Universitas di China menunjukkan bahwa 22,3% dosen mengalami stress kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan di United Kingdom University memperlihatkan 49% dosen mengalami stress kerja (Shen et al., 2014). Biron, et al (2008) menemukan bahwa terdapat 40% dari 20% keseluruhan sample yang berjumlah 1.086 karyawan di Universitas Quebec mengalami tekanan psikologis yang tinggi. Pekerjaan yang *overload*, hubungan dengan atasan dan peran pengambilan keputusan memiliki resiko yang tinggi bagi kesehatan pekerja. Kompetensi yang dimiliki oleh dosen menjadi penentu karir dosen kedepannya, sehingga setiap dosen memiliki tuntutan untuk selalu meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Darmawan et al., 2015).

Setiap orang dapat mengalami stress tanpa memandang latar belakang budaya, ras, status social dan pekerjaan, dengan demikian stress adalah elemen universal yang dialami oleh seluruh manusia di seluruh dunia saat ini sebagai akibat dari tugas rutin yang berulang (Sonna & Nkechi, 2021). Stress kerja adalah ketegangan yang mudah muncul dikarenakan munculnya kejenuhan serta beban kerja yang berlebihan (Palupi, 2003). Menurut Robbins (2002) stress kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performa individu. Menurut Sunyoto (2015) menyatakan bahwa stress kerja merupakan hasil dari setiap tindakan serta kondisi lingkungan yang akan mengakibatkan munculnya tuntutan secara psikologis maupun fisik yang berlebihan pada diri seseorang. Stress kerja akan dialami ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan lingkungan dan kemampuan individu (Gharib, et al, 2016)

Secara tidak langsung beban serta stress yang dihadapi oleh pekerja dapat berubah menjadi stress kerja dan akan berpengaruh pada produktivitas pekerja (Gunawan, et al, 2018). Stress kerja merupakan suatu masalah yang harus dihadapi oleh organisasi agar karyawan dapat dengan nyaman menghasilkan kualitas yang diinginkan dan yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Sonna & Nkechi, 2021). Di negara Australia 40% dosen menggambarkan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menegangkan dimana dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi dengan mengganggu konsentrasi, menyebabkan sulit tidur, serta meningkatkan resiko penyakit (Sonna & Nkechi, 2021). Pekerja yang sedang mengalami stress akan memunculkan

beberapa gejala. Gejala yang terlihat dapat dibagi menjadi 3 kategori umum, yaitu fisiologikal, psikologikal dan perilaku (Robbins, 2002). Hubungan antara stress dengan gejala fisiologikal menunjukkan terjadinya perubahan metabolisme di dalam tubuh, mempercepat detak jantung, sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sekali sakit kepala dan serangan jantung. Stres dengan gejala psikologikal berkaitan erat dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Bentuk gejala psikologis menampilkan kondisi mudah merasa tegang, gelisah, cepat marah, cepat bosan, suka melakukan penundaan pekerjaan. Sedangkan untuk perilaku, gejala stress akan menunjukkan perubahan dalam produktivitas, sering lupa, pola makan berubah, menjadi perokok atau mengkonsumsi alcohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan pola tidur yang tidak teratur. Menurut Tarwaka (Rudyarti,2020) stres akibat kerja juga dapat memberikan dampak reaksi emosional, perubahan fisiologis tubuh seperti kelelahan, perubahan kebiasaan atau mental. Stres Kerja pada dasarnya dapat menghambat kemampuan individu, sehingga dapat mengakibatkan pekerja tidak dapat bekerja secara efektif (Xiao, et al, 2000; Yusoff, et al, 2013).

Tuntutan pekerjaan dosen yang begitu berat dapat mengakibatkan munculnya stress kerja apabila kurang mampu dalam mengadaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan pada dalam diri maupun diluar dirinya. Dalam studi kasus yang dilakukan oleh Kusnadi (dalam Pratama et al, 2021) terkait dengan hubungan antara beban kerja dengan stress pada dosen menunjukkan nilai korelasi antara beban kerja terhadap stress kerja bernilai 0,782 dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh Pratama et al (2021) pada salah satu dosen di Universitas MH Thamrin Jakarta, dosen memiliki semangat dan motivasi yang tinggi terhadap pengabdian kepada Universitas MH Thamrin, akan tetapi saat perjalanan proses pengabdian dosen seringkali mengalami *down* akibat beban kerja karena beberapa faktor internal dan eksternal. Hal tersebut menyebabkan munculnya persepsi negatif yang mengakibatkan munculnya stress, beban kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh oleh dosen serta fasilitas yang kurang memadai saat mengajar membuat tidak nyaman.

Menurut Anatan (2007) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya stress, yaitu sebagai berikut: a) stressor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) terdiri dari perubahan sosial dan teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, kondisi keluarga dan masyarakat relokasi. b) stressor dari dalam organisasi (*organizational stressor*) meliputi strategi dan kebijakan administrasi, desain dan struktur organisasi, proses organisasi dan suasana lingkungan kerja. c) stressor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) kondisi ini terjadi karena kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas, munculnya konflik antar pribadi, interpersonal dan diantar kelompok. Dan d) stressor dari dalam diri individu (*individual stressor*) hal ini terjadi dikarenakan adanya ketidakjelasan peran dan konflik, beban kerja yang terlalu berat dan pengawasan yang rendah dari penyelia. Stres kerja yang dialami oleh dosen dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti beban kerja yang berlebih, kepemimpinan yang tidak efektif di lingkungan universitas, dan budaya akademik yang kurang baik (Hidayat, et al, 2019).

Dari gambaran permasalahan di atas penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat stress dosen ditinjau dari status pekerjaannya yang terdiri dari status kepegawaian (tetap / kontrak), lama bekerja, dan ada atau tidaknya tugas tambahan.

## 2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang berarti Teknik mengumpulkan, mengelola, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data agar dapat memberikan gambaran mengenai permasalahan yang diteliti melalui observasi yang menghasilkan data berupa angka-angka. Informasi responden didapatkan dari kuesioner dengan menggunakan skala sebagai alat ukurnya. Skala stres kerja yang disusun oleh peneliti merupakan modifikasi skala dari Parker dan DeCotiis (1983) yaitu *Job Stress Scales (JSS)*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar perguruan tinggi. Jenis populasi yang akan diteliti adalah *infinite population*, karena peneliti tidak mengetahui angka pasti jumlah tenaga pengajar perguruan tinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019) yaitu tenaga pengajar perguruan tinggi yang telah memiliki status sebagai tenaga pengajar pada perguruan tinggi baik kontrak maupun tetap. Sampel pada penelitian ini berjumlah 74 dosen yang tersebar diseluruh Indonesia.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang dibagi kedalam 2 bagian, yaitu pada bagian awal kuesioner pada penelitian ini berisi tentang karakteristik dari responden yang meliputi nama atau inisial, usia, jenis kelamin, domisili, status perkawinan, pendidikan terakhir, status kepegawaian, lama bekerja serta tugas tambahan. Pada bagian kedua mengidentifikasi terkait stress kerja yang berjumlah 49 aitem. Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahapan, tahap pertama peneliti melakukan *editing* untuk memeriksa kelengkapan dan kebenaran data, tahap kedua peneliti melakukan *coding* untuk memberikan kode pada jawaban responden agar mempermudah proses memasukkan dan pengolahan data, tahap ketiga yaitu melakukan skoring dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden pada masing-masing jawaban, tahap keempat melakukan *entry* data sesuai dengan pengkodean yang telah dilakukan, tahap terakhir yaitu memastikan bahwa tidak terdapat kesalahan baik dalam melakukan pengkodean maupun membaca kode sebelum dilakukannya Analisa data.

Uji validitas pada skala stress kerja menggunakan rumus korelasi bivariate Pearson dan uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach. Analisa data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi Square* untuk mengetahui keterkaitan antar variable independent dengan variable dependen dalam penelitian ini. Variabel independen pada penelitian ini adalah

status kepegawaian (kontrak atau tetap), lama kerja, dan ada atau tidaknya tugas tambahan sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Tema yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah stress kerja dosen ditinjau dari status pekerjaan. Berikut merupakan jabaran dari hasil penelitian :

#### 1. Analisis univariat

##### a. Status Kepegawaian (Tetap / Kontrak)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
<b>Tetap</b>	61	82,4 %
<b>Kontrak</b>	13	17,6 %
<b>Total</b>	74	100 %

Dari table di atas dapat diketahui bahwa status pekerjaan berdasarkan status kepegawaian bahwa jumlah total responden yang memiliki status kepegawaian sebagai dosen tetap berjumlah 61 orang atau 82,4% sedangkan responden yang memiliki status kepegawaian sebagai dosen kontrak berjumlah 13 orang atau 17,6 %

##### b. Lama Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
<b>&lt; 1 tahun</b>	19	25,7 %
<b>1-5 tahun</b>	20	27 %
<b>6 – 10 tahun</b>	19	25,7 %

<b>11-15 tahun</b>	5	6,8 %
<b>16 - 20 tahun</b>	6	8,1 %
<b>21 - 25 tahun</b>	2	2,7 %
<b>26 – 30 tahun</b>	2	2,7 %
<b>&gt;30 tahun</b>	1	1,3%
<b>Total</b>	74	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa status pekerjaan berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa jumlah total responden dengan lama kerja kurang dari satu tahun berjumlah 19 orang atau 25,7 %, responden dengan lama kerja antara 1-5 tahun berjumlah 20 orang atau 27 % persen, responden dengan lama kerja 6-10 tahun berjumlah 19 orang atau 25,7 %, responden , responden dengan lama kerja 11 - 15 tahun berjumlah 5 orang atau 6,8 %, responden dengan masa kerja 16 – 20 tahun berjumlah 6 orang atau 8,1 %, responden dengan masa kerja 21 – 25 tahun berjumlah 2 orang atau 2,7 %, responden dengan masa kerja 26 - 30 tahun berjumlah 2 orang atau 2,7 %, serta responden dengan masa kerja lebih dari tiga puluh tahun berjumlah 1 orang atau 1,3 %.

c. Tugas Tambahan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tugas Tambahan

Tugas tambahan

<b>Tugas Tambahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Ya</b>	31	41,9 %
<b>Tidak</b>	43	58,1 %
<b>Total</b>	74	100 %

Dari table di atas dapat diketahui bahwa status pekerjaan berdasarkan ada atau tidaknya tugas tambahan menunjukkan bahwa jumlah total responden yang memiliki tugas tambahan berjumlah 31 orang atau 41,9% sedangkan responden yang tidak memiliki tugas tambahan berjumlah 43 orang atau 58,1 %

2. Analisis Bivariat

a. Crosstabulation antara Status Kepegawaian (Tetap /Kontrak) dengan Stress Kerja

Tabel 4. Hasil crosstabulation antara Status Kepegawaian (Tetap / Kontrak )dengan Stres Kerja

		Kategori Stres Kerja				Total	P- Value
		Rendah	Cukup	Cukup	Tinggi		
			Rendah	Tinggi			
<b>Status Kepegawaian</b>	Tetap	11	20	21	9	61	0,218
	Kontrak	2	1	8	2	13	
<b>Total</b>		13	21	29	11	74	

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa stres kerja pada responden yang memiliki status kepegawaian tetap paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup tinggi. Responden dengan status kepegawaian tetap yang masuk pada kategori cukup tinggi berjumlah 21 responden, sedangkan paling sedikit berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 9 orang. Pada responden yang memiliki status kepegawaian kontrak paling banyak juga berada pada kategori stress kerja cukup tinggi dengan jumlah responden sebesar 8 orang, sedangkan paling sedikit berada pada kategori cukup rendah yaitu berjumlah 1 orang responden. Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai P-value = 0,218 ( $p > 0,005$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan stress kerja.

b. Crosstabulation antara Lama Kerja dengan Stress Kerja

Tabel 5. Hasil crosstabulation antara Lama Kerja dengan Stres Kerja

		Kategori Stres Kerja				Total	P- Value
		Rendah	Cukup	Cukup	Tinggi		
			Rendah	Tinggi			
<b>Kategori Lama Bekerja</b>	<1 tahun	6	6	4	3	19	0,216
	1-5 tahun	0	5	10	5	20	
	6-10 tahun	5	5	8	1	19	
	11-15 tahun	2	0	3	0	5	
	16-20 tahun	0	4	1	1	6	
	21-25 tahun	0	1	1	0	2	
	26-30 tahun	0	0	1	1	2	

	>30	0	0	1	0	1
	tahun					
<b>Total</b>	13	21	29	11	74	

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa stres kerja pada responden yang memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja rendah dan cukup rendah. Pada responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan 11- 15 tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup tinggi. Pada responden yang memiliki masa kerja 16 – 20 tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup rendah. Responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup rendah dan cukup tinggi dengan jumlah masing-masing responden 1 orang. Responden yang memiliki masa kerja 26-30 tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup tinggi dan tinggi dengan jumlah masing-masing responden 1 orang, sedangkan pada responden yang memiliki masa kerja lebih dari tiga puluh tahun paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup tinggi. Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai P-value = 0,216 ( $p > 0,005$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan stress kerja.

c. Crosstabulation antara Tugas Tambahan dengan Stress Kerja

Tabel 6. Hasil crosstabulation antara Tugas Tambahan dengan Stres Kerja

		Kategori_SK				Total	P- Value
		Rendah	Cukup	Cukup	Tinggi		
			Rendah	Tinggi			
<b>Tugas_Tambahan</b>	Ya	4	10	11	6	31	0,603
	Tidak	9	11	18	5	43	
<b>Total</b>		13	21	29	11	74	

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa stres kerja pada responden yang memiliki tugas tambahan, paling banyak berada pada kategori stress kerja cukup tinggi. Responden yang memiliki tugas tambahan yang masuk pada kategori cukup tinggi berjumlah 11 responden, sedangkan paling sedikit berada pada kategori rendah yaitu berjumlah 4 orang. Pada responden yang tidak memiliki tugas tambahan, paling banyak juga berada pada kategori stress kerja cukup tinggi dengan jumlah responden sebesar 18 orang, sedangkan paling sedikit berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 5 orang responden. Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai P-value = 0,603 ( $p > 0,005$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara ada atau tidaknya tugas tambahan dengan stress kerja.

**Pembahasan**

Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini, terlihat perbedaan yang signifikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vinahapsari, 2019). Penelitian tersebut mengenai perbandingan tingkat stress kerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* Bank BRI wilayah Yogyakarta. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat stress pada aspek *role ambiguity, role conflict, dan environmental stressor* antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* di Bank BRI wilayah Yogyakarta. Perbedaan tingkat stress pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketidakjelasan peran antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*. Tidak adanya hubungan yang signifikan pada status kepegawaian dengan stress kerja pada penelitian ini dicurigai dapat disebabkan oleh perbedaan jumlah responden yang jauh antara responden dengan status kepegawaian tetap dan responden dengan status kepegawaian kontrak.

Perbedaan hasil juga terjadi pada penelitian ini terkait lama kerja dengan stress kerja berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2013), dimana pada penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan antara lama kerja dengan stress kerja. Perbedaan hasil tersebut dapat dicurigai karena perbedaan sebaran tempat kerja responden. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2013) seluruh responden berasal dari tempat kerja yang sama dimana stressor yang berasal dari dalam organisasi memiliki kesamaan pada seluruh responden. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dimana responden tersebar dari tempat kerja dan wilayah yang berbeda-beda, dimana pengaruh stressor dari dalam organisasi dan dari luar organisasi berbeda sehingga menghasilkan tingkat stress yang berbeda. Seperti yang diungkapkan oleh Anatan (2007) bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya stress, yaitu sebagai berikut: a) stressor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) terdiri dari perubahan sosial dan teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, kondisi keluarga dan masyarakat relokasi. b) stressor dari dalam organisasi (*organizational stressor*) meliputi strategi dan kebijakan administrasi, desain dan struktur organisasi, proses organisasi dan suasana lingkungan kerja. c) stressor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) kondisi ini terjadi karena kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas, munculnya konflik antar pribadi, interpersonal dan diantar kelompok. Dan d) stressor dari dalam diri individu (*individual stressor*) .

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al (2021), sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ada atau tidaknya tugas tambahan (dosen yang memiliki jabatan struktural) dengan stress kerja. Tugas tambahan yang diberikan kepada dosen selain melakukan tri dharma perguruan tinggi juga menjadi pejabat structural seperti sekretaris prodi, kepala prodi, wakil dekan dan juga dekan maupun tugas tambahan yang lainnya juga menentukan seberapa besar beban kerja yang dimiliki oleh dosen. Menurut Ivancevich (2007) persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gustianita (2020) memperlihatkan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara stress kerja dengan persepsi terhadap beban kerja, semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah stress kerja, begitu pula sebaliknya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara ada atau tidaknya tugas tambahan yang dimiliki dosen dengan stress kerja dapat diasumsikan karena ada faktor lain yang dapat mempengaruhi hal tersebut yaitu persepsi terhadap beban kerja.

#### 4. Simpulan

Hasil penelitian mengenai Stres Kerja ditinjau dari Status Pekerjaan dapat disimpulkan bahwa gambaran status pekerjaan ditinjau dari status kepegawaian (tetap / kontrak) terdapat 61 dosen tetap dan 13 dosen kontrak, status pekerjaan ditinjau dari lama bekerja terdapat dosen dengan lama kerja kurang dari 1 tahun yang berjumlah 19 dosen hingga dosen dengan lama kerja lebih dari 30 tahun yang berjumlah 1 serta gambaran status pekerjaan ditinjau dari ada atau tidaknya tugas tambahan terdapat 31 dosen dengan tugas tambahan dan 43 dosen tanpa tugas tambahan. Dari ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan stress kerja. Selain itu dari penelitian ini diketahui bahwa dosen dengan tambahan tugas seperti menjadi pejabat struktural tidak berarti memiliki tingkat stress yang lebih tinggi daripada dosen yang tidak mendapatkan tugas tambahan karena terdapat faktor lain yaitu persepsi terhadap beban kerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya perlu kiranya mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja, seperti dalam pemilihan sampel penelitian terkait dengan kesamaan tempat kerja.

#### Daftar Pustaka

- Anatan, L., dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, ed. revisi. Bandung: Alfabeta.
- Arianandha, Atmam Abdha (2021) *Analisis Beban Kerja Mental dan Stres Dosen Terhadap Pemenuhan Kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi di Masa Pandemi Covid-19*. Undergraduate thesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Biron, C., Brun, J. & Iv ers, H. *Extent And Sources of Occupational Stress in University Staff. Work*. 2008;30(4), pp.511–522.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, Ika Adita., Susilawati, Ika Rahma. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi* Vol. 1 No. 1, Desember 2015, Hal 28-39
- Eunike. R. & Cahyati, Widya Hary. (2012). Stress Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. *Jurnal KEMAS* 7 (2) (2012) 149-155
- Gharib, M., Jamil, S., Ahmad, M.,Ghouse, S. (2016). *The Impact of Job Stress On Job Performance : A Case Study On Academic Staff at Dhofar University*. Ijer Publication, pp 1-6.

- Gunawan, E., Deo, P., Hidayat, T., Pandia, V., Iskandar, S., Yuni, Ps., Sylviana, N., Akbar, I., Farenia, R., Wahyu, K., Purba, A., Hatta Sidi. (2018). *Factors Correlated with Occupational Stress among University Lecturers*. Med & Health Dec 2018;13(2): 95-102
- Gustianita, N. (2020). Stress Kerja Ditinjau dari Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor. Undergraduate Thesis. Universitas Semarang
- Hartney, E. (2007). *Strategies for the management of lecturer stress in feedback tutorials*. *Active Learning in Higher Education*, 8(1), 79–96. doi:10.1177/1469787407074119
- Hidayat, a., Tola, B., Sutanto, S. (2019). *The Effect of Transformational Leaders, Academic Culture on The Work Stress of University Lecturer in Indonesia*. Education and Humanities Research, Vol. 343.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, Robert., & Matteson, M. T. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi, Ed.7, Jilid 1. (G. Gina, Terj.). Jakarta: Erlangga. 13. Palupi. 2003. Gizi Kesehatan Masyarakat. Jakarta: EGC
- Khan, E., Aqeel, M., Riaz M. (2014). *Impact of Job Stress on Job Attitudes and Life Satisfaction in College Lecturers*. International Journal of Information and Education Technology, Vol. 4, No. 3. June 2014.
- Palupi. (2003). Gizi Kesehatan Masyarakat. Jakarta: EGC
- Parker, D. F., & DeCotis, T. A. (1983). *Organizational determinant of job stress – Organizational Behavior And Human Performance*, 160-177.
- Pratama, A., Hastono, S., Endarti, A. (2021). Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja pada Dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta. Jurnal Kesehatan Masyarakat Perkotaan Vol. 1, Maret 2021, Hal 23-37
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi 5. Jakarta: Penerbit Erlangga. Rustiana,
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja dan Iklim Kerja dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2020.
- Setyani, T. (2013). Analisis Stres Kerja dan Hubungannya dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Pada Dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah. Undergraduate Thesis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Shen, X., Yang, Y., Wang, Y., et al. (2014). *The Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms and The Mediating Role of Psychological Capital among Chinese University Teachers : A Cross-Sectional Study*. BMC Psychiatry. <https://doi.org/10.1186/s12888-014-0329-1>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Jakarta: PT. Buku Seru
- Sonna, O., Nkechi, N. (2021). *Effect of Job-Related Stress on Lecturers Performance in Nigeria's Federal Universities in South-East Region*. British Journal of Management and Marketing Studies Vol. 4 Iss. 1, pp. 87-109 .

- Vinahapsari, C. (2019). Perbandingan Tingkat Stres Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Bank BRI Wilayah Yogyakarta. *Technobiz* Vol. 2 No. 1, Hal 1-6.
- Yusoff, R., Khan, A., Azam, K. (2013). *Job Stress, Performance and Emotional Intelligence in Academia. Journal of Basic and Applied Scientific Research*, pp 1-8.