

ASSESSMENT TINGKAT STRES KERJA DOSEN UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANGTAHUN 2016

AkrimnaFiddaraini, Hanifa Maher Denny, Ida Wahyuni, BinaKurniawan
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: akrimna12@gmail.com

Abstract :University is the main pillar that serves as a buffer of Human Resources (HR) quality where its success assessed by development and guidance to the lecturers. Based on the Strategic Plan Diponegoro University in year 2015-2019, the weaknesses of Diponegoro University as a Research University were the lecturers development. If the lecturer could not adjust itself with the demands, duty, responsibility, environmental conditions and other precipitating factors so it will be susceptible to get stress. Stress was defined as a condition that occurred as a result of interaction between the individual work, where there was a mismatch characteristics and changes in the company. This research aimed to analyze the correlation between individual factors and work factors on the level of work stress toward Diponegoro University lecturers. The type of research was analytic with cross sectional approach. The sample in this study use Proportionate Stratified Random Sampling so that the respondents are 91 lectures. Based on the statistical test that using chi square test and Rank Spearman, variables that related to the level of work stress were role conflict (p value: 0.008), role ambiguity (p value: 0.002), and the work load (p value: 0.009). Meanwhile the variable that not related to the level of work stress were age (p value: 0.105), gender (p value: 0.355), work time (p value: 0.120) and responsibility (p value: 0.237). The researcher suggests to the lecturers to improve effective communication, work motivation and to the Diponegoro University to mapping the work load.

Keywords: Lecturer, Work Stress, Work Time, Role Ambiguity, Role Conflict

A. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi adalah pilar utama yang berfungsi sebagai penyanggah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Perguruan tinggi yang inovatif, bermutu, dan tanggap terhadap perkembangan global dan tantangan lokal, keberhasilannya terletak pada upaya perkembangan dan pembinaan para dosennya.¹

Tugas utama dosen sesuai Tridharma Perguruan Tinggi adalah menyelenggarakan

pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.²

Rutinitas dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami stres kerja. Dosen merupakan penunjang proses kegiatan akademik di sebuah Universitas yang bertugas menentukan sistem pembelajaran yang dituntut agar selalu bekerja lebih baik.³ Apabila dosen tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan, kondisi lingkungan dan faktor pencetus lainnya maka hal ini akan memberi tekanan

dan menimbulkan stres pekerjaan.³

Studi yang dilakukan oleh Faulina menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Medan.⁴ Penelitian di Universitas China menunjukkan 22,3% dosen mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingdom University dilaporkan 49% dosen mengalami stres kerja.⁵ Fenomena yang sama juga terjadi di Indonesia, hasil penelitian tentang stres kerja dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa 13% stres kerja ringan, 77% stres kerja sedang dan 10% mengalami stres kerja berat.⁶

Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja antara lain gangguan psikis dan emosi, bila terus berlanjut maka akan mengakibatkan gangguan fisik. Dampak stres tidak hanya mengganggu tubuh, tetapi juga akan mempengaruhi kinerja.

Universitas Diponegoro (UNDIP) merupakan salah satu universitas terbaik di Indonesia yang memiliki visi "Pada tahun 2020, UNDIP merupakan Universitas Riset yang Unggul". Untuk mewujudkan Universitas riset yang unggul, menyebabkan dosen dituntut untuk mampu beradaptasi dengan segala perubahan demi tercapainya visi dan misi UNDIP.

Berdasarkan survei pendahuluan penulis, beberapa dosen mengalami kejenuhan pada saat mengajar dikarenakan harus mengulang

materi yang sama di beberapa kelas akibat jumlah mahasiswa yang terlampau banyak. Mahasiswa juga mengeluhkan bahwa beberapa dosen kinerjanya kurang dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar maupun evaluasi. Sebagian dosen juga tatap muka perkuliahannya tidak terpenuhi sesuai dengan rencana dalam silabi/ kontrak kuliah dan kurang tepat waktu, sehingga mengajar tidak sesuai dengan jumlah waktu dan materi yang harus dicapai mahasiswa. Ada beberapa fakultas dimana beban kerja dosen (BKD) lebih dari 16 sks.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) UNDIP 2015–2019, kelemahan UNDIP dalam mewujudkan Universitas Riset salah satunya adalah bahwa masih rendahnya partisipasi dosen dalam penelitian, publikasi dan paten (HKI); sebaran rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa tidak merata; jumlah dosen yang berkualifikasi doktor kurang dari 50%, jumlah profesor < 10% dari jumlah dosen; serta partisipasi mahasiswa dalam kegiatan ilmiah masih rendah.

Begitu banyak tanggung jawab dan tuntutan sebagai dosen seperti membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa dosen rentan sekali mengalami stres kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja seorang dosen dan akan berdampak pada sistem pembelajaran.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan analitik dan desain studi *cross sectional*.

Populasi penelitian ini adalah dosen tetap yang bekerja di Universitas Diponegoro Semarang berjumlah 1.620 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan menggunakan rumus Lemeshow sehingga diperoleh sampel sebesar 91 responden. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS)* dan *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Tingkat Pendidikan

Sebagian besar dosen memiliki tingkat pendidikan hingga jenjang S2 yaitu sebanyak 62 responden (68,1%) dan untuk pendidikan terendah/ S1 hanya sebanyak 1 responden (1,1%).

b. Jabatan Fungsional

Jabatan responden paling banyak adalah Lektor Kepala yaitu sebanyak 26 responden (28,6%), Lektor sebanyak 25 responden (27,5%) dan jabatan responden yang paling sedikit yaitu Guru Besar sebanyak 7 responden (7,7%).

2. Analisis Univariat

a. Tingkat Stres Kerja

Sebanyak 70 responden (76,9%)

normal. Sedangkan 23,1%

lainnya mengalami stres.

b. Umur

Sebagian besar dosen berusia antara 41–60 tahun yaitu sebanyak 51 responden (56%).

c. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, jenis kelamin yang mendominasi yaitu laki-laki sebanyak 54 responden (59,3%).

d. Status Perkawinan

Sebagian besar dosen telah menikah yaitu sebanyak 84 responden (92,3%).

e. Masa Kerja

Sebagian besar dosen memiliki masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 58 responden (63,7%).

f. Konflik Peran

Pada penelitian ini responden memiliki konflik peran yang tinggi sebanyak 27 (29,7%).

g. Ambiguitas Peran

Sebagian besar dosen memiliki ambiguitas peran yang tinggi yaitu sebanyak 44 responden (48,4%).

h. Beban Kerja

Pada penelitian ini sebagian besar responden memiliki beban kerja yang banyak yaitu sebanyak 57 responden (62,6%).

i. Tanggung Jawab

Sebanyak 54 dosen (59,3%) memiliki tanggung jawab yang banyak.

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Umur dengan Tingkat

Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro

Padahal penelitian ini tidak ada hubungan antara umur dengan tingkat stres kerja dengan nilai *p value*: 0,105 ($p > 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tetik Wulandari Setyani dari FKIK UIN Syarif Hidayatullah dan Rizki Amalia Ramadhani yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja.⁷⁸

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Undaridan Azizah Musliha Fitri yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja.⁹¹⁰

Pada penelitian ini, umur tidak mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang dosen. Baik dosen yang berusia muda maupun tua memiliki hak, tanggung jawab, dan beban kerja yang tidak berbeda sehingga variabel umur tidak berpengaruh terhadap stres kerja dosen Universitas Diponegoro.

b. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro

Dalam penelitian ini, tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja dosen dengan nilai *p value* sebesar 0,355 ($p > 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asri Karima, Azizah Musliha Fitri dan Rizki Amalia Ramadhani yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja.¹¹ Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Benedicta SA Lestari bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan *p value*: 0,0025.¹²

Jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja disebabkan karena perbedaan jenis kelamin tidak begitu memberikan kontribusi yang besar bagi stres kerja apabila dibandingkan dengan perbedaan gender. Perbedaan gender yang dimaksud adalah perbedaan kondisi psikologis individu (maskulin dan feminim). Hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja sulit untuk dianalisis karena berkaitan dengan proses pengambilan sampling yang seringkali bermasalah untuk mendapatkan sampel yang seimbang, dimana pada penelitian ini, jumlah laki-laki mendominasi sampel yang diambil.

c. Hubungan antara Masa Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro

Pada penelitian ini, tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan tingkat

stres kerja dosen Universitas Diponegoro tahun 2016 dengan *p value* sebesar 0,120 ($p > 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asri Karima dan Rizki Amalia Ramadhani yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Gautama (2008) dan Azizah Musliha Fitri (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja.¹³¹⁰

Pada penelitian ini masa kerja tidak berhubungan dengan tingkat stres kerja. Sebagian besar dosen yang mengalami stres kerja adalah yang bekerja >10 tahun. Hal ini dapat disebabkan karena pekerja yang telah bekerja >10 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih daripada pekerja yang memiliki masa kerja pendek.

d. Hubungan antara Konflik Peran dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro

Pada penelitian ini, konflik peran memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat stres kerja dosen Universitas Diponegoro dengan nilai *p value* sebesar 0,008.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asri Karima bahwa terdapat hubungan antara

konflik peran dengan stres kerja.¹¹ Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Safaria, Ahmad dan Muhammad Nubli (2011) yang menunjukkan bahwa konflik peran tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja.¹⁴

Konflik peran bisa dicegah dengan adanya hubungan yang harmonis antara pegawai yang akan menghasilkan konformitas dan pengaruh sosial yang bersifat normatif maupun transformasional antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain serta dapat memunculkan sikap penuh kehangatan, penuh penghargaan dan suka membantu.¹⁵

e. Hubungan antara Ambiguitas Peran dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro

Pada penelitian ini, ambiguitas peran memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat stres kerja dosen Universitas Diponegoro dengan nilai *p value* sebesar 0,002.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asri Karima bahwa terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja.¹¹ Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Safaria, Ahmad dan Muhammad Nubli (2011) yang menunjukkan bahwa konflik peran tidak berhubungan secara

signifikan dengan stres kerja.¹⁴

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran bisa menyebabkan turunnya kepuasan kerja, rendahnya konsentrasi, dan rendahnya kemampuan dalam mengambil keputusan.^{16,17}

Ambiguitas peran dapat dicegah dengan adanya komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif bisa dilakukan setiap minggu/ bulan ketika *meeting*.¹⁸

f. Hubungan antara Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas asDiponegoro

Pada penelitian ini, beban kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat stres kerja dosen Universitas Diponegoro dengan nilai *p value*: 0,009.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Miqdad A Kusnadi dan Novayanti bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.^{19,20} Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Herawati yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dimana nilai *p value*: 0,356.²¹

Beban kerja yang tinggi bisa menyebabkan rendahnya produktivitas kerja akibat sulitnya melakukan pengaturan

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki.²²

Oleh karena itu perlu dilakukan pengendalian agar dosen bisa mencegah terjadinya stres di tempat kerja, dengan cara mendesain ulang pekerjaan, yang bertujuan untuk mengatur jumlah beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental pekerja.²³

g. Hubungan antara Tanggung Jawab dengan Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas asDiponegoro

Tanggung jawab adalah salah satu sumber stres yang berasal dari peran dalam organisasi.

Pada penelitian ini, tanggung jawab tidak berhubungan dengan tingkat stres kerja dosen Universitas Diponegoro dengan nilai *p value*: 0,237. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asri Karimab bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan stres kerja.¹¹ Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sulsky dan Smith bahwa seorang pekerja yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur orang lain akan mengalami tingkat stres yang cukup tinggi.²⁴

Tanggung jawab biasanya sering dikaitkan dengan kemampuan pekerja untuk mengontrol pekerjaannya. Tanggung jawab yang tinggi yang

disertai dengan kemampuan mengontrol pekerjaan yang baik akan dapat menurunkan tingkat stres kerja yang dapat dialami pekerja.

yaitu sebesar 57 responden (62,6%). Sebagian besar responden memiliki tanggung jawab yang banyak yaitu sebesar 54 responden (59,3%)

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah 21 dosen (23%) mengalami stres. Sedangkan 70 dosen dalam kondisi normal (76,9%). Rata-rata tingkat pendidikan responden hingga jenjang S2 yaitu sebanyak 62 responden (68,1%). Sebagian besar responden kawin sebanyak 84 responden (92,3%). Sebagian besar responden berusia antara 41-60 tahun sebanyak 51 responden (56%). Jenis kelamin responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 54 responden (59,3%). Jabatan responden terbanyak adalah lektor kepala yaitu sebanyak 26 responden (28,6%). Sebanyak 58 responden (63,7%) bekerja dengan masa kerja > 10 tahun. Konflik peran responden sebagian besar rendah yaitu sebanyak 64 responden (70,3%). Sebagian besar responden memiliki ambiguitas peran yang rendah yaitu sebanyak 47 responden (51,6%). Sebagian besar responden memiliki beban kerja yang banyak

b. Hasil uji hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada dosen Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa:

- 1) Umur tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,105
- 2) Jenis kelamin tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,355
- 3) Masa kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,120
- 4) Konflik peran berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,008
- 5) Ambiguitas peran berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,002
- 6) Beban kerja berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,009
- 7) Tanggung jawab tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja

dengan p value:
0,237

2. Saran

a. Bagi

Dosen dan Universitas Diponegoro

1. Untuk mengatasi konflik peran, dosen perlu meningkatkan komunikasi yang efektif dengan Ketua Program Studi; melakukan rapat perencanaan awal semester, rapat monitoring tengah semester, rapat evaluasi akhir semester dan perlu dijalin komunikasi yang harmonis dengan sesama dosen yang memiliki peran dan tanggung jawab terkait.
2. Untuk mengatasi ambiguitas peran, maka pimpinan unit perlu melakukan motivasi serta paparan indikator kinerja dosen serta memberikan pemetaan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dalam penjenjangan karir dosen.
3. Untuk mengatasi keluhan tentang beban kerja dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka masing-masing unit melakukan pemetaan beban kerja dan setiap dosen mempunyai catatan

serta perencanaan beban kerja sesuai jumlah yang direncanakan serta upaya pemberian insentif/ remunerasi yang lebih layak bagi dosen-dosen yang terpaksa mengerjakan beban kerja lebih.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menggunakan metode wawancara mendalam dengan responden agar informasi-informasi yang belum tergalidasi dapat diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sumardjoko B. Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kompetensi Terhadap Peran Dosen dalam Penjaminan Mutu di PTS Se-Karesidenan Surakarta. *Jurnal Varia Pendidikan*, Vol. 22, No. 2010.
2. Kusnadi MA. Hubungan Antara Baban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas Surabaya. Surabaya: Fakultas Psikologi. 2014.
3. Faulina. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Dosen di Politeknik Negeri Medan. Tesis FKM USU Medan. 2011.
4. Shen X, Long YY, Wang Y, Liu L, Wang S, Wang L. 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. 2014.
5. Rustiana ER, Cahyati WH. Hubungan antara Stres Kerja dengan Pemilihan Strategi Koping pada Dosen. Semarang: Fakultas Ilmu Kesehatan masyarakat Universitas Negeri Semarang. 2012. ISSN 1858-1196.
 6. Wulandari ST. Analisis Stres Kerja dan Hubungannya dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja pada Dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah. 2013.
 7. Amalia RR. Strategi *Coping* Stress pada Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang. 2015.
 8. Undari, Janti. Prevalensi Hipertensi Terkait dengan Stres Kerja dan Faktor-Faktor Lain yang Berhubungan pada Karyawan Rumah Sakit X di Jakarta. 2006.
 9. Fitri AM. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank. 2012.
 10. Karima A. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT X. 2014.
 11. Lestari BSA. Hubungan Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Penjagaan (SIPIR) di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Klas IIA Wanita Semarang. 2015.
 12. Gautama D. Studi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit X. 2008.
 13. Ahmad S, Nubli M. Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. 2011.
 14. Schneider B, Amy N S, and Montse S. "Climate strength: a new direction for climate research." *Journal of Applied Psychology* 87.2 2002: 220.
 15. Vanishree P. Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries. *Journal of Management Sciences*. 2014. 3(1), 10-13.
 16. Anton. The Impact of Role Stress on Workers Behavior Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal Psychology*. 2009. 44(3), 187-194.
 17. Singh H. Organizational Behaviour. India: Neekuni Print Process. 2009.
 18. Kusnadi MA. Hubungan Antara Baban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas Surabaya. Surabaya: Fakultas Psikologi. 2014
 19. Novayanti R. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru Honorer SMA di Jakarta Timur. FKM UI. 2012.
 20. Herawati N. Studi Stres Kerja para Dokter di Poliklinik PT X. Tesis FKM UI. 2006.

21. Perrew PL, Ganster DC. The Role of Individual Differences in Occupational Stress and Well Being. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited. 2011.
22. Borkowski N. Organizational Behavior in Health Care. United States of America: Jones and Barlett Publisher. 2011.
23. Sulsky L, Smith C. Work stress. California: Thomson Wadsworth. 2005

