

## **IDENTIFIKASI SUMBER STRES TENAGA PENGAJAR DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN DI STIE WIDYA GAMA LUMAJANG**

Oleh:

**HESTI BUDIWATI**

STIE WIDYA GAMA LUMAJANG

Email: hestibudiwati1404@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to identify the sources of stress that affect the performance faculty lecturer at STIE Widya Gama Lumajang and to obtain empirical evidence on the effect of the source of significant stress teaching staff partially and simultaneously on the performance of STIE Widya Gama Lecturer in Lumajang. The results of this study are expected to contribute to the management and Lecturers STIE Widya Gama Lumajang. This study measured the stress source faculty comprised of tasks, roles, conflicts between departments, remuneration and recognition, occupation or profession and measure its effect on the performance of Lecturer. The study population was Lecturer in STIE Widya Gama Lumajang, and taken a sample of 30 lecturers from the Department of Management and Accounting. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is done partially and simultaneously. The results showed that in partial assignments, conflicts between departments, remuneration and recognition, occupation or profession. While the role tidka variables affect the performance of lecturers. Simultaneously source of stress lecturer significant effect on performance. The coefficient of determination (R square) of 0.418 or 41.8% mean stress variables faculty able to explain its influence to change the performance variables and the remaining 58.2% is explained by other variables. Further research is expected to contribute in the development of management science studies, especially human resource management in a college environment, so it can be a reference for similar research and advanced research.*

**Keywords : Lecturer Stress, Performance**

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia di dunia pendidikan juga tidak luput dari tuntutan untuk memberikan kinerja terbaiknya, salah satunya adalah dunia pendidikan di jenjang Perguruan Tinggi dimana tenaga pengajarnya yaitu Dosen selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam

tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan kegiatan tugas lainnya. Semakin besar tugas yang dihadapi oleh Dosen serta semakin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut Dosen untuk bisa menyesuaikan diri pada tugasnya. Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi

dari tugas seorang Dosen. Dosen juga dituntut untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang merupakan tugas utamanya di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas yang tidak ringan ini tentu membutuhkan komitmen yang kuat bagi Dosen, sementara disisi lain Dosen mempunyai keterbatasan antara lain mengalami stress dalam pekerjaannya.

Beratnya tuntutan tugas Dosen dapat mengakibatkan stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerves* dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korporatif. Veithzal Rivai (2011:1008). Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak selamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang

membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Dampak positif pada tingkat stres rendah sampai tingkat sedang berperan sebagai pendorong untuk mendesak melakukan tugas yang lebih baik dan bersifat fungsional untuk peningkatan kinerja seseorang menjadi lebih baik termasuk guru. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi akan menurunkan kinerja yang drastis. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya absensi, meningkatnya keinginan untuk keluar, dan menurunnya komitmen terhadap institusi tempat kerja. Jadi hal ini merupakan kejadian yang berbahaya bagi institusi, karena dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu yang akhirnya dapat menurunkannya kinerja institusi. Stres kerja yang dialami oleh guru sebagai tenaga pendidik juga dapat menurunkan kinerja institusi pendidikan tempat guru tersebut mengajar.

Begitu besar dampak dari stres, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja perguruan tinggi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh Dosen yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu Dosen harus mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh Dosen akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perguruan tinggi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik stres telah dilakukan diantaranya oleh Syamsul Rizal (2013) dengan judul stres kerja dan kinerja guru, hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi intensitas stres kerja seseorang guru yang terlihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku, semakin rendah kinerja guru tersebut. Hasil secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala

psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolok ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Merlin Kurniati dan Prastyo Widyo Iswara (2013) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Rahmila Sari (2012) Dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Lumajang yang mempunyai 2 (dua) program studi yaitu program studi manajemen dan program studi akuntansi. STIE Widya Gama harus berani bersaing dalam mendapatkan mahasiswa baru, oleh karena itu perlu adanya kesiapan sumber daya, sarana dan prasarana yang memadai di perguruan tinggi ini. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu sumber daya utama dalam mendukung operasional dan kebijakan kampus yang terdiri dari Dosen dan Tenaga Kependidikan, perlu mendapatkan perhatian yang lebih sehingga mereka bisa bekerja dengan baik dan nyaman untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi semua civitas akademik. Seiring perkembangannya di STIE Widya Gama Lumajang jumlah mahasiswa semakin meningkat dan adanya tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus dipenuhi oleh Dosen, kondisi ini tentu merupakan beban kerja yang semakin tinggi bagi Dosen yang dapat menimbulkan tekanan pekerjaan berujung stres sehingga menarik untuk diteliti sampai sejauh mana stres yang dialami Dosen dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan ini, maka permasalahan yang akan dijawab melalui pengujian hipotesis adalah :

- a. Apa saja sumber stres tenaga pengajar atau dosen di STIE Widya Gama Lumajang?
- b. Bagaimana pengaruh sumber stres tenaga pengajar secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang?
- c. Bagaimana pengaruh sumber stres tenaga pengajar secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi sumber stres tenaga pengajar yang mempengaruhi kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.
- b. Untuk mendapatkan bukti empiris atas pengaruh sumber stres tenaga pengajar yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.
- c. Untuk mendapatkan bukti empiris atas pengaruh sumber stres tenaga pengajar yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Stres Tenaga Pengajar

Para ahli mengemukakan berbagai pendapat tentang pengertian stres, di antaranya adalah Robbins (2008:793) menyatakan bahwa, stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Veithzal rivai (2011:1008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan spikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Danang Sunyoto (2012:62), stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya di-

presepsikan tidak pasti dan penting. Identifikasi sumber stres tenaga pengajar (Danang Sunyoto, 2012:91) terdiri dari: variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi.

### Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Ma'ruf Abdullah, 2014:4). Menurut Dermawan Wibisono (2011:138) kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai berarti keterlibatan pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang memenuhi unsur efektif dan efisien dengan didasari rasa puas dan loyalitasnya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000) ukuran kinerja pegawai meliputi sejumlah aspek sebagai berikut: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) dapat diandalkan dan (4) sikap.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja adalah sebagai berikut: *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Hipotesis

H1: Sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang

H2: Sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

## 3. METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei (*survey research*) yaitu penelitian yang tidak melakukan perubahan atau tidak ada perlakuan khusus terhadap variabel-variabel yang diteliti (*non experimental*). Tujuan penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) dan prediksi dimana penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat eksploratif karena pengujian lebih lanjut atas suatu penelitian diperlukan maka penelitian tersebut bersifat eksploratif.

Penelitian ini dilakukan terhadap Dosen di STIE Widya Gama Lumajang. Alasan dipilihnya obyek ini karena kinerja Dosen merupakan salah satu penentu keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar di STIE Widya Gama Lumajang.

### Teknik Analisis Data

Pada tahap awal dilakukan pengujian instrumen penelitian karena berupa kuesioner, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya dilakukan pengujian asumsi dasar yaitu pengujian normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan serta melakukan analisis regresi linier berganda untuk memberikan fungsi persamaan regresi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Pengujian instrumen penelitian memberikan hasil bahwa kuesioner valid dan reliabel menjangkau pendapat responden, sedangkan pengujian asumsi dasar

memberikan hasil data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas dan bebas heteroskedastisitas.

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,802 - 0,679 X_1 + 0,292 X_2 - 0,559 X_3 + 0,450 X_4 + 0,779 X_5$$

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H1 : Sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

Terlebih dulu ditentukan nilai  $t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df (n-2)$  diperoleh  $t_{tabel} (\alpha/2 ; 30-2) = (0,025 ; 28) = \pm 2,040$ .

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Pengujian hipotesis secara parsial atau individu untuk masing-masing variabel melalui pengujian model substruktur kedua sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh tugas (X1) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,015 dengan tingkat signifikan 0,002 berarti  $t_{hitung} (-2,015) < -t_{tabel} (-2,040)$  dan  $sig (0,002) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa tugas (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

##### 2) Pengaruh peran (X2) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,677 dengan tingkat signifikan 0,505 berarti  $t_{hitung} (0,677)$  terletak antara  $-t_{tabel} (-2,040) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (2,040)$  dan  $sig (0,505) > \alpha (0,05)$  maka hipotesis ditolak dan disimpulkan bahwa peran (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

##### 3) Pengaruh konflik antar bagian (X3) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,088 dengan tingkat signifikan 0,007 berarti  $t_{hitung} (-2,088) < -t_{tabel} (-2,040)$  dan  $sig (0,007) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa konflik antar bagian (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

##### 4) Pengaruh balas jasa dan pengakuan (X4) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,046 dengan tingkat signifikan 0,031 berarti  $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (2,040)$  dan  $sig (0,031) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa balas jasa dan pengakuan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

##### 5) Pengaruh jabatan (X5) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,122 dengan tingkat signifikan 0,035 berarti  $t_{hitung} (2,122) > t_{tabel} (2,040)$  dan  $sig (0,035) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa jabatan (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

#### b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

H2 : Sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

Terlebih dulu ditentukan nilai  $F_{tabel}$ , dimana nilai  $F_{tabel}$  dengan  $(\alpha); (df1); (df2) = (\alpha 0,05); (df1=5); (df2=120-5-1=114)$  diperoleh  $F_{tabel} = 2,19$ .

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,240 dengan tingkat signifikan 0,003 berarti  $F_{hitung} (5,240) > F_{tabel} (2,19)$  dan  $sig (0,003) < \alpha (0,05)$  maka hipotesis diterima dan disimpulkan sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi

mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,418. Hal ini berarti 41,8% kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu tugas, peran, konflik antar bagian), balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi, sedangkan sisanya yaitu 58,2% kinerja Dosen dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen adalah tugas, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi. Sedangkan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Syamsul Rizal (2013), Merlin Kurniati dan Prastyo Widyo Iswara (2013), Rahmila Sari (2012). Ketiga penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengujian hipotesis pertama dapat diterima untuk 4 (empat) variabel yang berpengaruh signifikan yaitu tugas, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi, sedangkan variabel peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**a. Pembahasan Pengaruh Tugas Terhadap Kinerja Dosen**

Tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai negatif yang artinya berlawanan, semakin tinggi beban tugas akan menurunkan kinerja Dosen dan sebaliknya. Pengaruh tugas terhadap kinerja

Dosen ini seputar permasalahan, beban kerja yang terlalu berat, kedisiplinan kehadiran di kampus, tugas mengajar yang berlebihan dan berebutan dengan waktu pribadi, kegiatan rapat yang berlebihan, tuntutan menyelesaikan tugas tepat waktu. Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan sebesar 56,55% atas variabel tugas ini dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Dosen juga manusia yang mempunyai keterbatasan fisik maupun mental, oleh karena itu beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Atas kondisi ini direkomendasikan kepada pihak STIE Widya Gama Lumajang melalui Ketua Program Studinya untuk memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kondisi Dosen sehingga bisa lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya untuk mencerdaskan mahasiswa. Dengan beban tugas yang sesuai kemampuan Dosen dan tidak berlebihan maka output yang dihasilkan pun juga lebih optimal. Sebaliknya kekurangan beban tugas juga dapat mengakibatkan demotivasi pada diri Dosen karena dengan lebih sedikitnya beban tugas yang diberikan maka penghasilan mereka pun juga berkurang sehingga memicu Dosen untuk mencari pekerjaan atau penghasilan di luar tugas utamanya sebagai Dosen. Keseimbangan tugas dan kondisi Dosen inilah yang harus dapat dijaga oleh STIE Widya Gama Lumajang agar kinerja mereka bisa optimal dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perguruan tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban tugas seorang Dosen dapat menurunkan kinerja mereka dan sebaliknya beban tugas yang kecil juga dapat menimbulkan demotivasi pada diri Dosen atas minimnya penghasilan yang mereka terima.

**b. Pembahasan Pengaruh Konflik Antar Bagian Terhadap Kinerja Dosen**

Konflik antar bagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai negatif yang artinya berlawanan, semakin besar konflik antar bagian akan menurunkan kinerja Dosen dan sebaliknya.

Pengaruh konflik antar bagian terhadap kinerja Dosen ini seputar permasalahan, keharusan tunduk pada peraturan, kesulitan mendapatkan persetujuan dan dukungan program, perbedaan pendapat dengan rekan sejawat. Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan sebesar 62,88% atas variabel konflik antar bagian ini dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Konflik dalam suatu organisasi dalam kondisi tertentu memang sangat diperlukan untuk menimbulkan jiwa bersaing yang sehat dan meningkatkan kerjasama, tetapi apabila konflik yang terjadi berjalan dengan berlebihan tentu akan berakibat fatal yang menurunkan kinerja Dosen. Kepada pihak pengelola STIE Widya Gama Lumajang direkomendasikan untuk tanggap terhadap konflik yang terjadi di lingkungannya sekecil apapun konflik tersebut. Konflik antar bagian yang berkepanjangan dapat membuat organisasi berjalan tidak sehat dan menurunkan kinerja Dosen. Dosen yang berkonflik menjadi tidak nyaman dan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya karena konflik yang selalu membebani diri mereka.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar konflik yang terjadi antar bagian dapat menurunkan kinerja mereka dan sebaliknya konflik juga diperlukan namun semakin kecil konflik yang terjadi ternyata dapat meningkatkan kinerja Dosen.

#### **c. Pembahasan Pengaruh Balas Jasa dan Pengakuan Terhadap Kinerja Dosen**

Balas jasa dan pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai positif yang artinya searah, semakin besar balas jasa dan pengakuan yang diterima Dosen akan meningkatkan kinerja Dosen dan sebaliknya. Pengaruh balas jasa dan pengakuan terhadap kinerja Dosen ini seputar permasalahan, gaji yang diterima, balas jasa atau penghargaan, ketidaksamaan sasaran antara program studi dan institusi. Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan sebesar 60,22% atas variabel balas jasa dan pengakuan ini dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Motivasi seorang Dosen dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari

balas jasa dan adanya pengakuan atas hasil kerja mereka. Tidak semata-mata balas jasa tetapi pengakuan atas keberadaan, hasil kerja dan integritas seorang Dosen juga perlu mendapatkan perhatian dari jajaran pengelola STIE Widya Gama Lumajang. Disarankan kepada pihak pengelola STIE Widya Gama Lumajang untuk selalu memperhatikan kesejahteraan Dosen dan pengakuan atas prestasi mereka. Pengelola harus mampu mempertahankan Dosen mereka agar tetap tercatat dalam jajaran Dosen STIE Widya Gama Lumajang. Saat ini banyak perguruan tinggi yang membutuhkan Dosen Tetap terkait dengan ketentuan nisbah Dosen mahasiswa, oleh karena itu jika STIE Widya Gama Lumajang tidak mampu memberikan balas jasa yang sesuai dan lebih menarik serta tidak bisa memberikan pengakuan atas prestasi Dosen maka tidak menutup kemungkinan Dosen akan terusik loyalitasnya dan berpindah ke perguruan tinggi lain yang dapat lebih mengakuinya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar balas jasa dan pengakuan yang diberikan kepada Dosen akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan sebaliknya semakin kecil balas jasa dan pengakuan yang diberikan kepada Dosen dapat menurunkan kinerja Dosen

#### **d. Pembahasan Pengaruh Jabatan dan Profesi Terhadap Kinerja Dosen**

Jabatan dan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai positif yang artinya searah, semakin tinggi jabatan dan profesi seorang Dosen akan meningkatkan kinerja Dosen dan sebaliknya. Pengaruh jabatan dan profesi terhadap kinerja Dosen ini seputar permasalahan, harapan yang terlalu tinggi terhadap Dosen, dukungan penelitian, keharusan meneliti yang memberatkan. Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan sebesar 55,77% atas variabel jabatan dan profesi ini dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, merupakan tugas utama Dosen yang harus dijalankan dengan penuh kesungguhan. Dosen harus mempunyai motivasi dan kesadaran yang

tinggi bahwa tugas mereka tidak hanya pendidikan dan pengajaran saja, tetapi juga harus melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. STIE Widya Gama Lumajang dalam hal ini telah memberikan dukungan sepenuhnya atas terlaksananya tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen ini. Oleh karena itu atas besarnya dukungan ini mampu meningkatkan kinerja Dosen. Dukungan yang diberikan berupa bea siswa pendidikan bagi sebagian besar Dosen, dukungan dana untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Belum lagi dukungan untuk meraih dan melaksanakan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat secara eksternal. Semua ini sangat memotivasi Dosen dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar dukungan terhadap jabatan dan profesi Dosen kan dapat meningkatkan kinerja mereka dan sebaliknya semakin kecil dukungan terhadap jabatan dan profesi Dosen dapat menurunkan kinerja Dosen.

#### **e. Pembahasan Pengaruh Peran Terhadap Kinerja Dosen**

Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh peran terhadap kinerja Dosen ini seputar permasalahan, perkembangan karir, tingginya tanggung jawab dan sedikit wewenang, perbedaan solusi atas permasalahan. Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan sebesar 59,11% atas variabel peran ini dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Mengapa variabel peran ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen ? Hal ini dapat dijelaskan karena pada kenyataannya STIE Widya Gama Lumajang sudah memberikan peluang karir kepada Dosennya namun semua memang tergantung pada kinerja dna kemauan Dosen itu sendiri, jadi meskipun telah diberikan kesempatan tetapi jika Dosen yang bersangkutan tidka mempunyai kemauan yang tinggi maka juga tidak akan berhasil menjalankan perannya. Perbedaan solusi atas permasalahan yang terjadi nampaknya bisa teratasi dengan baik sehingga hal ini tidak membawa pengaruh

terhadap kinerja Dosen. Tugas, wewenang dan tanggung jawab juga telah diberikan dan didelegasikan dengan jelas.

#### **Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua**

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Syamsul Rizal (2013), Merlin Kurniati dan Prastyo Widyo Iswara (2013), Rahmila Sari (2012). Ketiga penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara bersama-sama sumber stres tenaga pengajar atau Dosen di lingkungan STIE Widya Gama Lumajang yang terdiri tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi berpengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja Dosen sedangkan sisanya yaitu 58,2% kinerja Dosen dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen adalah tugas, konflik

antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi. Sedangkan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen.

- b. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sumber stres tenaga pengajar yang terdiri dari variabel tugas, peran, konflik antar bagian, balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dosen di STIE Widya Gama Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua sumber stres Dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen.
- c. Secara bersama-sama sumber stres tenaga pengajar atau Dosen di lingkungan STIE Widya Gama Lumajang yang terdiri tugas, peran, konflik antar bagian), balas jasa dan pengakuan, jabatan atau profesi berpengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja Dosen sedangkan sisanya yaitu 58,2% kinerja Dosen dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif*. Unit Penerbit dan Percepatan.(UPP) STIM YKPN. Yogyakarta.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Skripta Media Creative. Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Koesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.