
STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK DAN SOLUSINYA

Menik Tetha Agustina¹ dan Cahya Milia Tirta Safitri²

¹Universitas Nasional Karangturi

²Universitas Selamat Sri

E-mail: agustinatatha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi kasus pada Dosen di Perguruan Tinggi, Kabupaten Kendal. Dosen merupakan suatu tenaga pengajar didalam universitas. Dosen berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, namun apabila dosen mengalami stres kerja maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Stres kerja menjadi pemicu utama yang akan mempengaruhi kinerja dosen. Dosen yang kurang mendapatkan dukungan sosial, bekerja dalam lingkungan yang kurang kondusif, serta mendapatkan beban kerja yang banyak menjadi faktor utama penyebab stres kerja pada dosen. Dampaknya dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi akan terhambat, penelitian, pengabdian masyarakat dan pendidikan akan mengalami penundaan. Solusinya mempunyai *coping stress* yang baik menjadi salah satu alternatif dalam menangani stres kerja yang dialami dosen.

Kata kunci: stress kerja, faktor, dampak dan solusi

Abstract

This research is a case study on a lecturer at a university, Kendal Regency. Lecturer is a teaching staff in the university. Lecturers play an important role in the implementation of education, but if the lecturer experiences work stress it will affect his performance. Work stress is the main trigger that will affect the performance of lecturers. Lecturers who do not get social support, work in a less conducive environment, and get a lot of workloads are the main factors causing work stress on lecturers. The impact in carrying out the tridharma of higher education will be hampered, research, community service and education will experience delays. The solution has a good stress coping to be an alternative in dealing with work stress experienced by lecturers.

Keywords: work stress, factors, impacts and solution

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Hal tersebut sesuai dengan pengertian perguruan tinggi menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 19 Ayat 1 yang menyatakan bahwa perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor

yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Untuk menyelenggarakan perguruan tinggi yang memiliki kualitas bersaing perlu adanya sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia di dalam Perguruan Tinggi adalah dosen. dosen memiliki peran aktif untuk meningkatkan kualitas pendidikan setiap individu yang melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi.

Tugas dosen dalam mengembangkan dunia pendidikan adalah melakukan 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. Namun, berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa dosen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Kendal tidak hanya melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi melainkan mereka memiliki kewajiban lain untuk melaksanakan pekerjaan di luar tugas utamanya yakni wajib mematuhi peraturan dan mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan kepada dosen dari pihak Yayasan Pengelola Perguruan Tinggi Swasta tersebut.

Banyaknya beban kerja dan tanggungjawab yang harus dilakukan dosen, ditambah kondisi lingkungan dan faktor pencetus lainnya akan berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis para dosen di Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Apabila dosen tidak bisa menyesuaikan diri maka hal ini akan memberikan tekanan/ketegangan bagi dosen dan akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang di sebut dengan stres (Handoko, 2001). Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins & Coulter, 2010). Sedangkan Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Jadi bisa dikatakan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan suatu organisasi.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai rasa ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti terlihat marah, frustrasi, adanya permusuhan dan kejengkelan terhadap pekerjaan. Kaswan (2015) menambahkan respon yang lebih pasif juga umum terjadi pada seseorang

yang mengalami stress misalnya ditunjukkan dengan jenuh atau bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi.

Handoko (2001) mengungkapkan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kaswan (2015) menambahkan bahwa stress merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan fektif yang kuat misalnya seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum seperti kejenuhan dan rasa bosan, kelelahan jiwa, kepenatan, tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. Sedangkan Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Anoraga (2008) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sedangkan David dan Newstrom (2007) mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Handoko (2001) mengungkap adanya faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya stress kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim kerja yang kurang mendukung, *feed back* terhadap pelaksanaan kerja yang tidak memadai, frustrasi, konflik antar pribadi dan kelompok, dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan Cooper (dalam Umam, 2012) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi adanya stress kerja yakni *stressor* kondisi pekerjaan, *stressor* stres peran, *stressor* faktor interpersonal, *stressor* perkembangan karir, *stressor* struktur organisasi dan *stressor* tampilan rumah pekerjaan.

Dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisiologis, gejala psikologis maupun perubahan perilaku (Robbins, 2007). Lebih lanjut Robbins menjelaskan bahwa Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit dan memicu terjadinya serangan jantung akibat stress. Sedangkan gejala psikologis yang diakibatkan stress timbul karena adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan, hal tersebut biasanya ditandai dengan munculnya rasa

kecemasan yang berlebihan, ketegangan dalam bekerja, mudah marah, kebosanan dalam bekerja serta sering menunda-nunda pekerjaan. Berkaitan dengan pendapat tersebut dibuktikan dengan sebuah kasus dimana seseorang yang akan ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan lebih atau ditempatkan pada pekerjaan yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan maka yang terjadi adalah stress dan ketidakpuasan akan meningkat. Sedangkan gejala perubahan perilaku yang diakibatkan stress kerja biasanya akan ditunjukkan dengan perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Melihat fenomena yang terjadi pada dosen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta, Kabupaten Kendal yang menunjukkan adanya stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan maka penelitian ini mengkaji tentang stres kerja pada dosen; penyebab, dampak dan solusi dalam mengatasi stres kerja tersebut. Artikel ini bermanfaat untuk Dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik agar tidak mudah stress. Dimana pada artikel ini akan dibahas berkaitan dengan penyebab, dampak dan solusi dalam mengatasi stress kerja. Selain itu artikel ini bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tentang stress kerja pada Dosen.

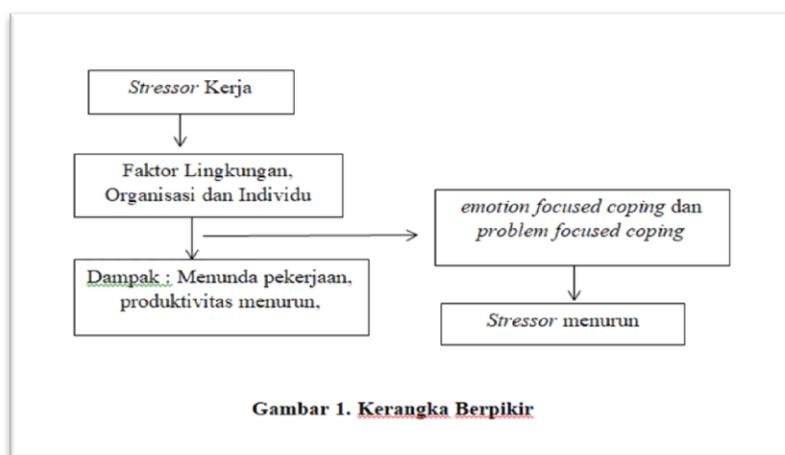
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa narasi atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini di arahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jenis penelitian yang digunakan ini adalah studi kasus. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan wawancara yang mendalam terhadap individu.

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk menentukan subjek. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah dosen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kendal yang memiliki tingkat stress kerja tinggi. Untuk menjangkau subjek penelitian, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa dosen dan melaksanakan observasi pada

dosen secara langsung. Hasil wawancara dan observasi di temukan subjek MT, MA, RE, dan PK sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan kajian dan pembahasan berdasarkan pada sumber, oleh karena itu data yang diambil untuk penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan empat dosen yang memiliki tingkat stress kerja tinggi. Keempat subjek itu yakni MT, MA, RE dan PK. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL PENELITIAN

Hasil

Hasil studi kasus: Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya

Subjek 1:

Kasus pertama yang ditemukan adalah subjek dengan inisial MT. MT merupakan dosen Fakultas Psikologi yang sudah bekerja kurang lebih hampir tiga tahun lamanya. MT mengalami stress kerja yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang lebih dari pihak Yayasan yang mengelola Perguruan Tinggi tersebut. MT dituntut untuk mencari mahasiswa baru untuk tahun ajaran berikutnya, selain itu MT juga diminta untuk menghadiri rapat setiap saat tanpa adanya konfirmasi terlebih dahulu. Hal tersebut berdampak pada kondisi MT yang setiap ada ditempat kerja MT selalu merasakan kondisi yang jenuh dengan suasana tempat kerja yang kurang nyaman. MT mengatakan bahwa akhirnya pekerjaan ini sebagai dosen terhambat akibat iklim kerja yang kurang mendukung. MT sering menunda melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sehingga mengalami keterlambatan dalam mengajukan jabatan fungsional. Untuk mengurangi stress

kerja saat berada di tempat kerja MT akhirnya memutuskan untuk *resign* dan menjalankan bisnis kecil-kecilan sembari menunggu tempat kerja yang lebih layak dan menghargai setiap karyawannya.

Subjek 2:

Kasus kedua yang ditemukan adalah subjek dengan inisial MA. MA merupakan dosen Fakultas Teknik dan Rekayasa yang sudah bekerja kurang lebih satu setengah tahun lamanya. MA mengalami stress kerja tinggi karena iklim kerja yang kurang mendukung. Rekan kerja yang tidak mau diajak kerjasama menjadi faktor utama MA mengalami stress kerja. Hal tersebut terjadi karena MA dituntut untuk menyelesaikan borang akreditasi sendiri tanpa adanya rekan kerja yang membantunya. Selain permasalahan akreditasi program studi pada peminatan MA, kasus konflik dengan sesama rekan kerja di Fakultas Teknik dan Rekayasa membuat MA jenuh ketika berada di ruangan. Dampaknya MA sering kabur-kaburan dari ruangan atau tidak ada diruangan dan memilih untuk pulang kerumah saat jam kerja tanpa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dari Universitas dalam rangka menghadapi akreditasi Program Studi. MA juga sering meninggalkan ruangan dan berpindah ruangan ke Fakultas lain yang lebih mendukung keadaan MA. Untuk menghilangkan stress kerja yang dialami MA biasanya MA memilih untuk ngobrol atau berbincang dengan rekan sejawat yang lebih bisa mengerti kondisi MA.

Subjek 3:

Kasus ketiga yang ditemukan adalah subjek dengan inisial RE. RE merupakan dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang sudah bekerja kurang lebih dua tahun lamanya. RE mengalami stress kerja tinggi karena beban SKS yang berlebih dan kurangnya dosen di Fakultas tersebut. Beban 30 SKS membuat RE kurang memiliki waktu senggang untuk dirinya. RE disibukan dengan proses kegiatan belajar mengajar dengan mahasiswa dimana jumlah mahasiswa dan dosen tidak seimbang. Selain beban SKS yang berlebih dalam mengajar, RE juga menjabat sebagai Dekan sehingga RE harus setiap saat siap untuk menghadiri rapat dengan pihak Yayasan. Akibatnya RE kurang memiliki waktu dalam mengekspresikan dirinya sebagai dosen dengan tidak atau menunda melakukan tri dharma perguruan tinggi yakni penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dari beban SKS yang berlebih tersebut RE juga terkadang asal-asalan dalam memberikan materi pembelajaran kepada mahasiswa, sehingga mahasiswa tidak mendapatkan haknya secara

penuh. Hal yang dilakukan RE untuk mengurangi stress kerja di lingkup Universitas, biasanya RE tidur didalam ruangan atau RE pergi ke kantin kampus hanya untuk sekedar melepas penatnya dan bertemu dengan rekan-rekan sejawatnya.

Kasus 4:

Kasus terakhir atau keempat yang ditemui oleh peneliti adalah subjek dengan inisial PK. PK merupakan dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang sudah bekerja kurang lebih satu tahun lamanya. PK memang tergolong dosen baru yang mengalami stress kerja tinggi di Universitas tersebut. Stress yang dialami PK dipicu oleh pihak Yayasan atau para pengelola Yayasan yang menuntut para dosen di Universitas tersebut berperilaku tertib. PK menganggap bahwa Yayasan tersebut bukan sekolah kemiliteran yang mengharuskan dosen harus tertib dan di dikte untuk mengikuti segala keputusan dan tindakan dari pengelola Yayasan. Dampaknya dari hal tersebut PK sering melanggar peraturan yang berlaku seperti tidak memakai seragam sesuai dengan aturan, berangkat sesuai dengan jam ngajar tanpa mengikuti kegiatan apel pagi, selain itu PK juga sering tidak berangkat kerja karena malas bertemu dengan pengelola setiap saat. Hal yang dilakukan PK untuk mengurangi stress yang dihadapinya adalah fokus mengerjakan tri dharma perguruan tinggi tanpa menghiraukan himbauan pengelola. PK juga lebih senang bertemu dengan mahasiswa untuk melakukan bimbingan maupun perkuliahan di banding bertemu dengan pengelola Yayasan.

Pembahasan

Pembahasan Studi kasus: Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya

Melihat fenomena yang terjadi pada keempat subjek penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada dosen salah satu Universitas Swasta di Kendal sangat tinggi. Hal tersebut tidak lain dipegaruhi oleh iklim kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang terlalu banyak dan dukungan sosial yang kurang dari rekan sejawat maupun dari atasan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbin (2008) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

Kondisi lingkungan yang tidak menentu atau kurang mendukung dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap dosen. Kondisi ini biasanya ditandai dengan adanya perubahan aturan-aturan yang diterapkan di

dalam Perguruan Tinggi dimana perubahan tersebut akan berdampak pada kinerja dosen. Sedangkan di dalam faktor organisasi yang disebutkan oleh Robbin (2008) menjelaskan bahwa di dalam organisasi tekanan dari atasan menjadi sumber permasalahan bagi setiap karyawan hal ini berlaku juga pada dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Kendal, dimana adanya tekanan dari pihak yayasan membuat para dosen mengalami stres kerja. Kemudian pada faktor individu biasanya berasal dari dalam diri individu tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Biasanya di dalam faktor individu ini permasalahan yang sering dihadapi yakni berkaitan dengan permasalahan ekonomi dan hubungan antara individu maupun kelompok.

Dari ketiga faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mengalami stres akan melakukan penundaan pekerjaannya dan tidak menjalankan tugasnya dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gregson (2007) yang mengatakan bahwa dampak dari adanya stres kerja yakni adanya kemangkiran, seringnya pergantian karyawan, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi, rendahnya produktivitas dan adanya penundaan pekerjaan.

Apabila hal tersebut dibiarkan maka yang terjadi adalah adanya kemunduran suatu organisasi. Sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas dari Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Namun, dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Kendal memiliki cara tersendiri dalam menghadapi stres kerja yang dialaminya yaitu dengan *coping stress*. *Coping* merupakan salah satu strategi dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan (baik tuntutan yang berasal dari individu maupun lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang digunakan dalam menghadapi *stressfull* (Lazarus & Folkman dalam Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018).

Ada dua *coping stress* yang dilakukan oleh dosen dalam menghadapi stres kerja di tempat kerja yakni dengan menggunakan *emotion focused coping* dan *problem focused coping*. Lazarus (dalam Santrock, 2003) mendefinisikan *emotion focused coping* sebagai strategi penanganan stress dengan cara emosional, terutama dengan menggunakan penilaian defensif. *emotion focused coping* merujuk pada berbagai upaya untuk mengurangi berbagai reaksi emosional negative terhadap stress. Misalnya dengan mengalihkan perhatian dari permasalahan yang dihadapi ataupun melakukan relaksasi.

Sedangkan Taylor (dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa *problem focused coping* digunakan untuk mengurangi stressor, individu akan mengatasi dengan mempelajari cara-cara atau ketrampilan-ketrampilan yang baru. Sedangkan Lazarus (dalam Santrock, 2003) mendefinisikan *problem focused coping* sebagai strategi kognitif untuk penanganan stress atau coping yang digunakan oleh individu yang menghadapi masalah dan berusaha menyelesaikan masalahnya sendiri.

Dengan menggunakan *coping stress* yang tepat para dosen di Perguruan Tinggi Swasta tersebut bisa mengontrol stres kerja yang selama ini menjadi beban di dalam kehidupannya. Dosen lebih sehat mentalnya dengan menerapkan strategi *coping stress* yang tepat pada dirinya. Maka dari itu solusi yang tepat pada permasalahan ini adalah menggunakan strategi *coping stress* yang tepat dalam menurunkan tingkat stres yang dialami dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Kendal.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja pada dosen adalah iklim kerja yang kurang kondusif, dukungan sosial dari rekan sejawat maupun atasan yang kurang, dan beban kerja yang terlalu banyak. Hal tersebut berdampak pada kinerja dosen yang menurun dan adanya prokrastinasi pekerjaan. Sedangkan solusi yang dilakukan agar kinerja dosen baik adalah dengan menerapkan strategi *coping stress* yang tepat pada setiap masing-masing dosen.

SARAN

Saran untuk cara menghindari stress ditempat kerja, antara lain: (1) Awali hari dengan senyuman; (2) Jangan malu bertanya; (3) Hindari konflik dengan atasan atau teman sejawat; (4) Menggunakan waktu dengan efisien; (5) Menciptakan lingkungan **kerja** yang nyaman; (6) Setop lakukan banyak hal bersamaan; dan (7) Jangan jadi pribadi perfeksionis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga.P. (2008). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asih. G.Y., Widhiastuti. H., &Dewi. R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University. Press.<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- David. K dan Newstrom. J.W. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke Tujuh. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gregson, T. (2007). *Life Without Stress*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Handoko. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke- 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans. F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*. Alih Bahasa: Handyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. dan Timothy, A.J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Umam. K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.