

PENELITIAN DIPA UMA

GAMBARAN STRES KERJA PADA DOSEN UMA

OLEH:  
RAHMI LUBIS, M.PSI.



an

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2012

PENELITIAN DIPA UMA



# GAMBARAN STRES KERJA PADA DOSEN UMA

OLEH:  
RAHMI LUBIS, M.PSI.



FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2012

## HALAMAN PENGESAHAN

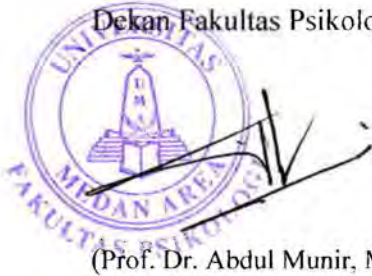
1. Judul Penelitian : Gambaran Stres Kerja pada Dosen Universitas  
Medan Area
2. Bidang Ilmu : Psikologi
3. Ketua peneliti
- a. Nama : Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi.
  - b. NIP : 01.011.0920
  - c. NIDN : 0113127602
  - d. Pangkat/ Golongan : Lektor/ III d
  - e. Jabatan Fungsional : Dosen
  - f. Fakultas/jurusan : Psikologi
  - g. Pusat Penelitian : LP2M Universitas Medan Area
  - h. Alamat Institusi : Fak.Psikologi UMA jl. Kolam No. 1  
Medan Estate – 20223
  - i. Telepon/Faks/email : 061 7366878/ 061 7736998/  
[makmunrahmi@yahoo.com](mailto:makmunrahmi@yahoo.com)
4. Lokasi Penelitian : Universitas Medan Area
5. Luaran : Jurnal Intelektual
6. Biaya : Rp. 5.000.000

Mengetahui

Medan, 30 Nopember 2012

Dekan Fakultas Psikologi UMA

Ketua Tim Pengusul



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.)

NIP. 195903241986011001

(Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi.)

NIDN. 0113127602

Menyetujui

Ketua Lembaga Penelitian

Universitas Medan Area



(Dr. Ir. Suswati, M.P.)

NIP. 1965 0525 1989 032002

## DAFTAR ISI

Halaman

### DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Pengertian Dosen .....	7
2.2. Kualifikasi Dosen .....	7
2.3. Kompetensi Dosen .....	8
2.4. Tugas Dosen .....	10
2.5. Pengertian Stres Kerja .....	10
2.6. Proses Terjadinya Stres .....	11
2.7. Dampak Stres Kerja .....	12
2.8. Penyebab Stres Kerja .....	13
2.9. Sumber Stres Kerja .....	14
2.10. Coping Stres .....	17
2.11. Kerangka Berpikir Penelitian .....	18
III. METODE PENELITIAN .....	22
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	22
3.3. Populasi dan Sampel .....	23

3.4. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	25
3.6. Metode Analisis Data .....	25
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	26
4.1. Orientasi Kancan Penelitian .....	26
4.2. Gambaran Deskriptif Dosen UMA .....	36
4.3. Gambaran Deskriptif Sampel Penelitian .....	36
4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
4.5. Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Dosen UMA .....	38
4.6. Gambaran Sumber Stres Kerja Pada Dosen UMA .....	38
4.7. Gambaran Coping Stres Pada Dosen UMA .....	39
4.8. Gambaran Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas .....	40
4.9. Gambaran Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia .....	42
4.10. Gambaran Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin .....	43
4.11. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas .....	45
4.12. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin .....	47
4.13. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia .....	48
4.14. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Fakultas .....	49

4.15. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari	
Jenis Kelamin .....	51
4.16. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari	
Usia .....	52
4.17. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari	
Sumber Stres Kerja .....	53
4.18. Pembahasan Hasil Penelitian .....	55
V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	75
5.1. Kesimpulan .....	75
5.2. Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN 1 ALAT UKUR .....	80
LAMPIRAN 2 REKAPITULASI ANGGARAN PENELITIAN	84
LAMPIRAN 3 LAPORAN KEGIATAN PER MINGGU .....	85
LAMPIRAN 4 BIODATA PENELITI .....	86
LAMPIRAN 5 SURAT IJIN PENELITIAN .....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Stres merupakan fenomena yang sulit dipisahkan dari kehidupan manusia sehari-hari dimanapun berada. Manusia yang dalam hidupnya selalu berinteraksi dengan lingkungan baik fisik maupun sosialnya memiliki kecenderungan untuk mengalami stres. Individu yang bekerja di luar rumah, seperti dokter, polisi, pegawai, dosen, ataupun pelajar juga dapat mengalami stress. Stres merupakan tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh interaksinya dengan lingkungan. Stres dapat pula didefinisikan sebagai respon individu akibat tekanan yang ia alami di lingkungannya (Davison, 2004). Stres sesungguhnya merupakan mekanisme alamiah yang dimiliki manusia untuk menyadari bahwa ada sesuatu yang berubah pada diri maupun pada lingkungan individu. Perubahan sekecil apapun akan menimbulkan stres bagi individu yang mengalami sebagai sarana untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Cummings&Cooper dalam Glinow (2003) menggambarkan bahwa stres merupakan satu proses yang dimulai dengan adanya satu kondisi yang mengancam keseimbangan individu.

Manifestasi dari stres dapat berupa respon emosional seperti perasaan tegang, khawatir, kecewa, takut, bingung, merasa tak berdaya dan putus asa. Dapat pula berupa perubahan fisiologis seperti mengencangnya kulit, telapak tangan berkeringat, degup jantung menderu lebih keras, napas tersengal-sengal, perut mulas, kaki kesemutan, dan kehilangan tenaga. Stres juga dapat berwujud



perubahan perilaku seperti tidak berkonsentrasi, tidak dapat mengambil keputusan, berjalan mondar mandir, tidak sabar, mudah marah, tidak peduli pada orang lain, dan prestasi kerja menurun. Stres bahkan dapat membuat individu mengalami sejumlah penyakit seperti hipertensi, penyakit jantung, diare, migren, asma, diabetes, depresi, dan TBC (Arnold dalam Shalvency, 2006).

Dalam konteks pekerjaan dan lingkup organisasi, Greenberg (2002) mendefinisikan stres atau disebut dengan stress kerja sebagai tekanan yang disebabkan oleh kombinasi dari adanya stressor pekerjaan, karakteristik individual, dan organisasional. Tekanan yang dirasakan oleh individu bersumber dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan di organisasi, masalah peran dalam melakukan tugas, ketidakpuasan kerja, dan lingkungan fisik kerja (Greenberg, 2002). Sumber stres ini kemudian akan mengakibatkan dampak baik level individual maupun organisasional. Pada tingkat individual akan terjadi penurunan kinerja karyawan dan menyebabkan keluhan fisik hingga gangguan mental yang serius. Sedangkan pada tingkat organisasional dapat meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja, dan memunculkan sikap apatis terhadap lingkungan kerja (Glinow, 2003).

Hanya saja, stres tidak selalu berarti negatif. Dalam kadar tertentu stres dapat meningkatkan motivasi individu untuk mengerahkan seluruh potensinya guna mengatasi kondisi yang menekan. Hal ini bermakna bahwa stres dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja individu. Namun demikian, adakalanya tekanan yang dialami individu melebihi kapasitas yang dimilikinya

misalnya tekanan terlalu berat atau berlangsung terus menerus sehingga stres dapat membawa akibat yang merugikan bagi individu yang mengalaminya. Hal ini bergantung dari usaha yang dilakukan untuk mengatasi stress (*coping*).

Upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi tekanan yang dialami. Secara umum Lazarus (dalam Shalvandy, 2006) mengatakan bahwa *coping* terbagi 2 yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. *Problem focused coping* berarti usaha mengatasi stress dengan cara melakukan tindakan langsung untuk mengatasi atau mencari informasi untuk mendapatkan solusi. Sedangkan *emotion focused coping* merupakan usaha mengurangi emosi negatif yang dirasakan akibat tekanan yang ada dengan cara melupakan sejenak, relaks, atau mencari kenyamanan kepada orang lain. Penggunaan *coping* harus disesuaikan dengan permasalahannya dan karakteristik orang yang menggunakannya. Dengan demikian, pilihan *coping* yang diambil oleh individu juga berkaitan dengan efektivitas *coping* dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Memahami stres sebagaimana uraian di atas, maka Universitas Medan Area sebagai lembaga pendidikan yang berdiri sejak tahun 1984 oleh bapak Almarhum Haji Agus Salim Siregar dengan 7 fakultas (Biologi, Pertanian, Hukum, Fisipol, Teknik, Psikologi, dan Ekonomi) dan 4 program studi kemagisteran (Hukum Bisnis, Administrasi Publik, Manajemen Agribisnis, dan Psikologi) yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim memiliki sumberdaya manusia yang tentu juga tidak terlepas dari masalah stres. Dosen misalnya, sehari-hari melakukan aktivitas mengajar, membimbing mahasiswa meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat tentu saja akan

mengalami masalah seperti beban kerja yang banyak, hubungan interpersonal yang kurang lancar, motivasi dan prestasi belajar mahasiswa yang tidak memuaskan maupun masalah dalam penyesuaian terhadap teknologi dan tuntutan tugas yang terus berubah.

Sebagaimana telah diutarakan di atas, dampak stres yang dialami para dosen di lingkungan UMA dapat cukup merugikan bagi individu yang mengalami begitu pula bagi Universitas. Berdasarkan komunikasi personal dengan pejabat struktural bagian akademik salah satu fakultas disebutkan bahwa terdapat masalah-masalah yang terkait dengan perilaku kerja dan kemampuan dosen menyelesaikan tugas-tugasnya. Misalnya tingkat kehadiran dosen per semester masih kurang memuaskan, adanya sikap apatis dari dosen terhadap kebijakan dan aturan yang ditetapkan di lingkungan UMA, penyelesaian tugas yang tidak memuaskan seperti penyelesaian perangkat mengajar, proses pembimbingan mahasiswa, hingga kedisiplinan dalam melaporkan hasil evaluasi belajar mahasiswa (wawancara tanggal 10 April 2012). Dari wawancara tersebut, diasumsikan bahwa masalah-masalah yang terjadi merupakan dampak dari tekanan yang dialami sebagian dosen dalam melakukan tugas-tugasnya sehari-hari.

Memahami besarnya dampak stres tersebut, perlu diantisipasi dengan mengambil langkah penanganan yang tepat agar stress tidak berlanjut menjadi mengganggu dan menghambat produktivitas. Sedapat mungkin stress yang dirasakan oleh dosen dapat dikelola menjadi dorongan positif yang memberi motivasi untuk bekerja lebih kreatif dan produktif. Upaya pengelolaan stres yang tepat hanya dapat dilakukan jika telah diketahui apa yang menjadi sumber

stress, seberapa tinggi stres yang dialami oleh para dosen, serta usaha yang telah dilakukan untuk mengatasinya.

Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang stres yang dialami oleh dosen Universitas Medan Area. Penelitian ini berorientasi pada studi identifikasi terhadap tingkat stres, sumber stres, serta mekanisme *coping* untuk mengatasi stres yang dilakukan oleh dosen dalam lingkungan Universitas Medan Area.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres pada dosen UMA?
2. Sumber stres apa yang mempengaruhi dosen UMA?
3. Jenis coping apa yang digunakan oleh dosen UMA untuk mengatasi stres yang dialami?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, dapat dinyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat stres yang dialami oleh dosen UMA
2. Untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi sumber stres bagi dosen UMA
3. Untuk mengetahui jenis coping apa yang dipakai oleh dosen UMA dalam mengatasi stres yang dialami.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat memberikan sumbangan bagi wawasan pengetahuan dalam ilmu psikologi bagi masyarakat khususnya terkait dengan stres kerja dan coping stres
2. Dapat menambah khasanah penelitian dalam bidang psikologi kerja khususnya mengenai dinamika stres kerja bagi program studi psikologi Universitas Medan Area
3. Secara praktis dapat memberikan masukan berupa pemahaman mengenai stres kerja untuk dapat melakukan langkah pengelolaan stres kerja di lingkungan Universitas Medan Area dan Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim baik di tingkat Fakultas maupun tingkat Universitas
4. Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat terhadap stres kerja dan khususnya stres kerja di Perguruan Tinggi

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Dosen**

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara pendidikan dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan (Universitas Medan Area, 2009). Sedangkan dosen Universitas Medan Area adalah merupakan seorang pendidik profesional dan ilmuwan yang khusus diangkat untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dimana pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-perundangan mengenai dosen yang berlaku di Universitas Medan Area (Universitas Medan Area, 2009).

#### **2.2. Kualifikasi Dosen**

Adapun kualifikasi dosen adalah (Universitas Medan Area, 2009):

- a. Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud ditunjukkan dengan ijazah yang mencerminkan kemampuan yang dipersyaratkan bagi dosen untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang pendidikan tinggi atau bidang keahlian. Yang dimaksud dengan bidang keahlian mencakup bidang keilmuan yang bersifat disiplin keilmuan tunggal (monodisipliner), bidang keilmuan ganda (multidisipliner), disiplin antarkeilmuan (interdisipliner), bidang keilmuan ganda

- (multidisipliner), dan lintas bidang keilmuan (transdisipliner) yang ditekuni dan/ atau diampunya.
- b. Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud diperoleh melalui program pendidikan formal:
    - i. Lulusan program magister yang menekankan disiplin keilmuan untuk dosen program sarjana
    - ii. Lulusan program doctor untuk dosen program pascasarjana
  - c. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud poin (2) dipenuhi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi dosen
  - d. Bagi dosen UMA yang telah diangkat sebagai dosen tetap namun belum memenuhi criteria tersebut diberi kesempatan sampai dengan tahun 2015 untuk melanjutkan ke jenjang studi lebih lanjut
  - e. Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa mencakup berbagai jenis keahlian dan / atau keterampilan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olah raga yang mendapat pengakuan secara local, nasional, dan/atau internasional yang relevan dengan bidang kajian yang ada dalam kurikulum pendidikan tinggi dapat diangkat sebagai dosen Universitas Medan Area

### **2.3. Kompetensi Dosen**

Adapun kompetensi dosen yang dituntut harus dimiliki adalah (Universitas Medan Area, 2009):

1. Kompetensi dosen merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

2. Kompetensi dosen sebagaimana dimaksud bersifat holistik yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Yang dimaksud dengan kompetensi bersifat holistic adalah kompetensi yang terintegrasi dalam kinerja dosen.

Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian meliputi kepribadian yang berakhlak mulia, jujur, berwibawa, arif dan bijaksana, mantap, stabil, dewasa, menjadi teladan bagi mahasiswa dan masyarakat, mampu mengevaluasi kinerja sendiri, dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Kompetensi sosial meliputi

- a. kemampuan berkomunikasi lisan, tulisan, dan/ atau isyarat
- b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c. bergaul secara efektif dengan mahasiswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali mahasiswa
- d. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta nilai yang berlaku

Kompetensi professional meliputi kemampuan:

- a. menguasai materi ajar secara luas dan mendalam
- b. merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian
- c. mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ atau seni



- d. merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat

## **2.4. Tugas Dosen**

Adapun tugas yang menjadi tanggung jawab dosen secara umum adalah (Universitas Medan Area, 2009):

1. Setiap dosen wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada mahasiswa/ masyarakat menurut bidang tugas dan fungsinya sesuai deskripsi tugas dan ketentuan/ peraturan yang ada di UMA
2. Setiap dosen mempunyai tugas melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada mahasiswa/ masyarakat serta tugas-tugas lainnya
3. Kewajiban tugas dan kelompok Dosen Tetap dan Dosen Tida Tetap per semester ditetapkan oleh Badan Pengurus Harian Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim atas usulan Rektor
4. Surat Keputusan Mengajar setiap semester diterbitkan oleh Rektor atas dasar Surat Keputusan Penetapan Kewajiban Tugas dan Kelompok yang diterbitkan oleh Badan Pengurus Harian Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

## **2.5. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu yang disebabkan karena interaksinya dengan lingkungan (Davison, 2004). Handoko (dalam Lubis dan Rislisa, 2009) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Selanjutnya stres kerja menurut Greenberg (2002) didefinisikan sebagai tekanan yang dialami oleh pekerja akibat keberadaan sumber stres dari sifat pekerjaan yang dilakukan yang berkombinasi dengan karakteristik individual dan *stressor* organisasional. Sedangkan Quick dan Quick (dalam Lubis dan Rislisa, 2009) menyebutkan bahwa stres kerja dapat disebut *Eustress* sebagai yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) namun juga dapat menjadi *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

## 2.6. Proses Terjadinya Stres

Selye (dalam Davison, 2004) menjelaskan teori stres yang disebut *General Adaptation Syndrom* (GAS) yang menyebutkan bahwa stres terjadi dalam tiga tahap yaitu:

- *Alarm reaction* : tahap awal dimana individu melawan *shock* dan mekanisme pertahanan diri menjadi aktif dengan aktivitas sistem saraf otonom dan adrenalin meningkat
- *Resistance* : tahap adaptasi maksimum, diharapkan dapat mengembalikan keseimbangan

- *Exhaustion* : tahap dimana sistem pertahanan diri hancur, mati atau mengalami kerusakan yang permanen

## 2.7. Dampak Stres Kerja

Shabracq, dkk (2003) menyatakan dampak stres dapat berwujud dalam tiga bentuk, yaitu:

- Fisiologis yaitu penyakit jantung, disfungsi seksual, sakit kepala.
- Behavioral yaitu penurunan kinerja, kecelakaan kerja, sulit memutuskan, absensi, mangkir, dan agresi di lingkungan kerja.
- Psikologis yaitu perubahan suasana hati, depresi, kelelahan emosional

Sejalan dengan itu, Greenberg (2002) menyebutkan bahwa stres kerja yang dialami oleh individu dapat mengakibatkan dampak fisiologis, berkembangnya penyakit, dan dampak psikologis. Dampak fisiologis berupa gejala hipertensi, meningkatnya kadar kolesterol, peningkatan massa ventrikel kiri jantung, tingginya konsentrasi katekolamin, tingginya konsentrasi plasma fibrinogen, dan munculnya perilaku beresiko seperti merokok dan konsumsi alkohol. Stres kerja juga berdampak pada perkembangan penyakit jantung koroner, hipertensi, diabetes, kematian akibat penyakit lever, obesitas, gejala psikosomatik, serta perasaan marah dan alienasi. Sedangkan dampak psikologis dari stress kerja antara lain menurunnya rasa percaya diri, meningkatnya ketegangan dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang rendah. Dapat pula memunculkan tingginya absensi dan buruknya kinerja.

## 2.8. Penyebab Stres Kerja

Shalvendi (2006) menyatakan bahwa stres yang dialami oleh individu dapat diterangkan dengan tiga pendekatan yaitu biologis, kognitif, dan interaksi individu dengan lingkungan.

a. Pendekatan biologis menyatakan ada 4 penjelasan tentang penyebab stres, yaitu:

- *Somatic Weakness Theory* yaitu stress disebabkan karena individu memiliki bagian tubuh yang lemah sehingga rentan terkena stress. Kelemahan organ tersebut dapat disebabkan faktor genetik, penyakit yang pernah diderita, dan akibat diet.
- *Specific Reaction Theory* yaitu bahwa setiap individu memiliki keunikan dalam reaksinya terhadap stres yang ditandai dengan respon fisiologis yang spontan saat mengalami stres.
- *Prolonged Exposure To Stress Hormones* yaitu penjelasan yang menyatakan semakin sering seseorang terpapar stres membuat hormon stres terus menerus diproduksi sehingga mengakibatkan gangguan pada otak yang selanjutnya mempengaruhi proses fisiologis tubuh
- *Stress and Immune System* yaitu bahwa stres yang dialami individu menyebabkan melemahnya sistem kekebalan tubuh sehingga menjadi rentan terkena penyakit.

b. Pendekatan kognitif menyatakan bahwa perbedaan individu pada reaksi terhadap stres baik intensitas maupun kualitasnya ditentukan oleh proses penilaian individu terhadap stres. *Stressor* tidak akan berdampak jika individu tidak menilainya sebagai stressor. Selanjutnya Lazarus (dalam Shalvandy, 2006) mengemukakan teori tentang *Stress appraisal* yang terdiri dari 2 tahap, yaitu: Tahap 1 dimana **stressor dideteksi dan potensi membahayakannya disadari**. Persepsi terhadap stres terdiri dari bahaya, ancaman, dan tantangan. **Bahaya** adalah akibat psikologis yang telah terjadi (*loss of job*). **Ancaman** adalah antisipasi dari bahaya yang belum terjadi tetapi mungkin akan terjadi (*job insecurity*). **Tantangan** merupakan tuntutan dari potensi bahaya dimana individu yakin mampu menghindarinya dengan mengerahkan potensinya. Tahap 2 **penilaian terhadap ketersediaan sumberdaya untuk mengatasi stressor**.

c. Pendekatan interaksi individu dengan lingkungan menyatakan bahwa stres terjadi akibat ketidaksesuaian individu dengan lingkungan, juga ketidaksesuaian tuntutan dengan kemampuan. Stres dimaknai sebagai penilaian subjektif yang menunjukkan bahwa sumberdaya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu. Sumberdaya (*supplies*) terdiri dari ekstrinsik dan instrinsik serta reward (uang, makanan, tempat tinggal, keterlibatan sosial, kesempatan untuk berprestasi, dll).

## 2.9. Sumber Stres Kerja

Shabracq, dkk (2003) menjelaskan bahwa sejumlah faktor intrinsik terbukti menjadi sumber terjadinya stres seperti *shifit* kerja yang berganti-ganti,

beban kerja yang terlalu sedikit atau terlalu banyak, lingkungan fisik yang mengandung tekanan fisik atau tidak ergonomis, bahaya dan resiko pekerjaan yang besar, dan teknologi baru. Sedangkan faktor ekstrinsik yang juga dapat menjadi sumber stress adalah peran dalam perusahaan yang kabur atau penuh konflik, struktur dan iklim organisasi yang tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta terlalu birokratis, hubungan kerja yang penuh konflik dan tidak suportif, dan pengembangan karir yang cenderung mandeg ataupun tidak jelas standarnya.

Sejalan dengan itu, Greenberg (2002) menyatakan bahwa stressor yang mengakibatkan munculnya stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya partisipasi karyawan.

Stres akan muncul ketika karyawan mempersepsi bahwa tingkat keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan, partisipasi dalam pembahasan masalah-masalah yang terjadi di organisasi, dan keterlibatan dalam menegakkan aturan dalam organisasi tergolong rendah.

b. Masalah di dalam menjalankan peran.

- Karyawan membutuhkan kejelasan dalam menjalankan perannya di organisasi. Peran yang memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas (*role overload*) membuat karyawan merasa tidak mampu mengatasinya. Kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dalam melakukan tugas (*role insufficiency*), juga menimbulkan tekanan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan ketidakjelasan dalam tanggung jawab, pengembangan karir, dan nilai-nilai perusahaan (*role ambiguity*)

serta adanya kebingungan terhadap tuntutan yang bertentangan (*role conflict*) juga menyebabkan frustrasi yang pada akhirnya mengakibatkan stress kerja.

c. Ketidakpuasan dalam bekerja

Ketidakpuasan dalam bekerja seringkali bersumber dari masalah gaji dan kondisi kerja. Gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan harapan, kurangnya tantangan dalam bekerja, kurangnya penghargaan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, serta kurangnya dorongan untuk mengambil tanggung jawab, dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

d. Lingkungan fisik kerja

Tugas-tugas yang mengandung bahaya, pengaturan tempat kerja yang buruk, bahaya zat kimia, kebisingan, debu, temperatur yang tidak sesuai, bau yang tidak sedap, serta kondisi lingkungan fisik yang lainnya dapat menyebabkan stres kerja hingga berkembangnya penyakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Rislisa (2009) menunjukkan bahwa karyawan pada restoran siap saji dan karyawan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan karyawan pada restoran minang. Namun karyawan pada kedua restoran mengalami stress kerja yang bersumber dari stressor yang sama yaitu hubungan kerja yang kurang baik, pengembangan karir yang kurang jelas, beban kerja yang terlalu banyak, *shift* kerja yang bergantian, serta adanya masalah pribadi menyebabkan karyawan mengalami stres.

## 2.10. Coping Stres

Lazarus (dalam Davison, 2004) menyatakan bahwa *coping* stres merupakan usaha yang dilakukan individu untuk mengatasi stres dialami.

*Coping* stres dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

### 1. *Problem focused coping*

Individu melakukan tindakan langsung untuk mengatasi masalah atau mencari informasi yang berkaitan dengan solusi. Jenis *coping* ini terdiri dari:

- *Planful problem solving* : menyusun rencana secara sistematis dan melakukannya untuk mengatasi masalah
- *Confrontative coping* : mengubah lingkungan dengan cara menyerang atau melawan *stressor*
- *Seeking social support* : mencari dukungan dari lingkungan untuk memudahkan menemukan solusi permasalahan.

### 2. *Emotion focused coping*

Usaha yang dilakukan untuk mengurangi reaksi emosional negatif terhadap stres atau membuat perasaan lebih nyaman seperti melupakan sejenak masalah, relaks, atau mencari kenyamanan dari orang lain.

Dapat dilakukan dengan cara:

- *Self controlling* : mengendalikan diri sendiri



- *Distancing* : usaha kognitif untuk mengambil jarak agar dapat memahami masalah secara objektif
- *Escape avoidance* : melakukan aktivitas yang dapat menghindarkan dari stressor
- *Accepting responsibility* : meningkatkan kesadaran dan keterlibatan diri dalam masalah
- *Positive reappraisal* : membangun pandangan positif mengenai persoalan dan mendekatkan diri pada Tuhan

## **2.11. Kerangka Berpikir Penelitian**

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 untuk mencapai Tujuan Pendidikan Nasional melalui visi misi dan tujuan institusi yang telah ditetapkan. Untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut, peran seorang dosen sebagai agen yang memberikan jasa pendidikan kepada konsumen pendidikan menjadi sangat penting. Berhasil tidaknya perguruan tinggi memberikan pelayanan pendidikan kepada konsumen dapat dilihat dari tingkat kepuasan pengguna jasanya yaitu mahasiswa dan *stakeholder* nya. Dengan demikian, seorang dosen harus memiliki kemampuan, motivasi, dan perilaku positif dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen.

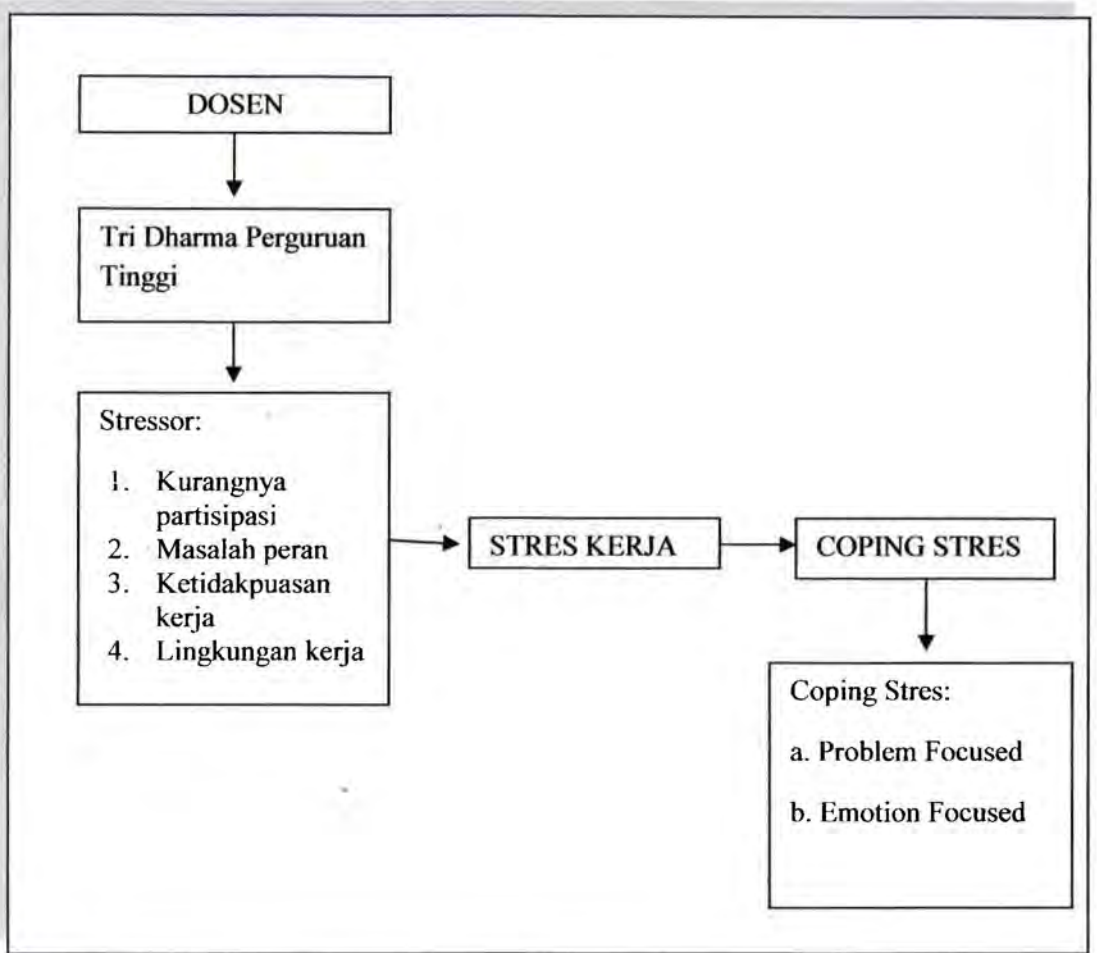
Seorang dosen memiliki tugas dan tanggung jawab melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan

pendidikan dan pengajaran, seorang dosen dihadapkan pada kewajiban untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar mengajar, yang diupayakan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Jika dosen mampu melaksanakan proses tersebut secara maksimal maka dapat diharapkan tujuan pembelajaran yang diembannya dapat dicapai. Dalam melakukan penelitian, seorang dosen diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan keilmuannya melalui studi empirik di lapangan yang akan bermanfaat bagi peningkatan wawasan berpikir dan perbaikan dalam metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan aktivitas dimana seorang dosen mengaplikasikan ilmunya dengan memberikan sumbangan bagi penyelesaian masalah dan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat secara luas. Dengan demikian, ilmu pengetahuan yang dimiliki bermanfaat bagi memajukan kehidupan manusia.

Namun demikian, sebagai individu yang bekerja untuk mencapai target-target kerjanya, seorang dosen menghadapi berbagai masalah yang dapat menghambat terlaksananya tugas-tugas. Masalah-masalah tersebut dapat bersumber dari lingkungan fisik kerja yang mengganggu kesehatan maupun kurang sesuai dengan kebutuhan, kurangnya kepuasan dalam bekerja karena berbagai ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, adanya kesulitan dalam bekerja sebagai akibat kurangnya kemampuan, kebingungan, ataupun konflik dalam tanggung jawab, serta adanya keputusan dan kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini akan menyebabkan dosen mengalami frustrasi dan selanjutnya menimbulkan stress yang mengganggu fisik maupun psikologisnya.

Stres pada tingkat yang dapat ditolerir oleh dosen biasanya akan bermakna positif karena akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Namun stres yang terlalu intens justru akan menurunkan kualitas dan kuantitas kerja bahkan menimbulkan dampak penyakit maupun gangguan mental. Bagi institusi perguruan tinggi, kondisi stres ini akan merugikan pula karena stres yang dialami dosen menyebabkan tingginya ketidakhadiran, lemahnya komitmen, buruknya kinerja, hingga sikap apatis di kondisi lingkungan kerja. Kondisi yang merugikan ini tentu tidak diharapkan untuk terjadi.

Untuk itulah kemampuan seorang dosen dalam mengatasi tekanan yang dialami merupakan hal yang penting diperhatikan. Kemampuan seorang dosen untuk mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja akan menentukan apakah stres dapat diatasi atau justru akan berkepanjangan hingga menimbulkan dampak yang lebih merugikan seperti kematian dan gangguan mental yang serius. Dengan demikian, sangat penting untuk mempelajari tingkat stres, sumber stres apa yang memunculkan tekanan, dan cara apa yang digunakan oleh dosen untuk mengatasi stres yang dialami. Berdasarkan uraian di atas, digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah lingkungan Universitas Medan Area yang terdiri dari 7 Fakultas pada program studi S1 yang terletak di kampus I jalan Kolam No. 1 Medan 20223 dan kampus 2 jalan Setia Budi no. 79 B Medan. Penelitian dilakukan dalam periode 4 bulan yaitu antara bulan Agustus hingga Nopember tahun 2012.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan dalam bekerja yang disebabkan karena kurangnya partisipasi, masalah peran, ketidakpuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendorong untuk melakukan usaha mengatasi stres dengan fokus terhadap masalah atau terhadap emosi. Stres kerja diungkap melalui tingkat stres dan sumber stres menggunakan skala stres kerja, dan coping stres melalui skala coping stres. Dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala stres kerja maka semakin tinggi tingkat stres dan sumber stres, sebaliknya semakin rendah jumlah skor maka semakin rendah tingkat stres dan sumber stres. Pada skala coping stres, jawaban terhadap skala diberi skor dengan “problem”, “emotion”, dan “kombinasi”.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Medan Area pada program studi S1 yang menurut catatan Bagian Personalia Universitas Medan Area per bulan September 2012 berjumlah 241 orang. Dosen-dosen tersebut tersebar di 7 Fakultas yaitu Biologi, Ekonomi, Hukum, Isipol, Pertanian, Psikologi, dan Teknik.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang ditentukan menggunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* (Gravetter, 2006) dimana sampel dibagi ke dalam sub kelompok dan anggota sub kelompok dipilih secara random dengan memperhatikan proporsi yang seimbang diantara jumlah dosen yang mewakili sub kelompok (fakultas).

Ciri-ciri dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Dosen Universitas Medan Area
- b. Merupakan dosen tetap (DT) atau dosen tidak tetap khusus (DTTK)
- c. Aktif mengajar di Semester Ganjil T.A. 2011/2012

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala merupakan perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Lebih lanjut Azwar menjelaskan bahwa skala psikologi merupakan pernyataan yang

secara tidak langsung mengungkap atribut psikologis yang hendak diukur melalui indikator-indikator perilaku yang ditetapkan dan diterjemahkan dalam bentuk item-item. Pada skala, respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah melainkan semua jawaban dapat diterima sepanjang jawaban tersebut jujur dan sungguh-sungguh. Skor yang diberikan hanya kuantitas yang mewakili indikasi adanya atribut yang diukur.

Ada dua macam skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala stres kerja dan skala coping stres. Skala stres kerja bertujuan mengungkap tingkat stres dan sumber stres yang mempengaruhi dosen dalam bekerja yang dikembangkan dari proses adaptasi skala stres Greenberg (2002) yang ia kembangkan berdasarkan teori sumber stres yaitu *lack of participation, role problems, job dissatisfaction*, dan *work environment*. Skala yang dikembangkan oleh peneliti berjumlah 20 item dengan bentuk item *favourable* (pernyataan yang mendukung atribut yang akan diukur) dan pilihan jawaban hampir tidak pernah (skor 1), jarang (skor 2), kadang-kadang (skor 3), sering (skor 4), dan hampir selalu (skor 5).

Adapun skala coping stres dikembangkan oleh peneliti terdiri dari 4 item dengan 7 pilihan jawaban berdasarkan teori Lazarus (dalam Azwar, 2012) mengenai jenis coping stres yaitu *self controlling, distancing, escape avoidance, accepting responsibility, positive reappraisal* yang merupakan kelompok *emotion focused coping* serta *planful problem solution, confrontative, seeking social support* yang termasuk dalam kelompok *problem focused coping*. Jawaban terhadap tiap item akan diskor menjadi kategori "emotion", "problem", dan "kombinasi".

### **3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Untuk menjamin hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya maka perlu dilakukan uji yang disebut dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan sebuah alat ukur mengukur apa yang menjadi tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Validitas ini bermacam-macam jenisnya seperti validitas muka, validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria eksternal. Salah satu cara untuk menentukan validitas item alat ukur adalah dengan uji konsistensi internal. Uji konsistensi internal adalah uji statistik dimana skor masing-masing item dikorelasikan dengan skor total. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti semakin tinggi validitas item tersebut dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi maka semakin rendah validitas item tersebut.

Sedangkan reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil pengukuran yang sama dalam waktu pengukuran yang berbeda terhadap individu yang sama (Azwar, 2012). Reliabilitas mengukur keajegan atau konsistensi hasil pengukuran dari satu alat ukur. Reliabilitas dapat diuji melalui tes parallel, tes ulang, uji belah dua, ataupun dengan rumus alpha. Dalam penelitian ini yang dilakukan adalah uji reliabilitas dengan rumus alpha.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis frekuensi untuk melihat tingkat stres kerja dosen, sumber stres yang mempengaruhi, serta jenis coping apa yang digunakan terhadap sumber stres yang dialami.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Universitas Medan Area terletak di lokasi dengan sebutan Kampus I dan Kampus II. Kampus I yang merupakan kampus utama terletak di Jalan Kolam No.1 Medan Estate Medan 20223. Sedangkan kampus II berada di jalan Setia Budi No. 79 B Medan. Fasilitas yang disediakan di Universitas Medan Area untuk mendukung proses belajar mengajar adalah gedung yang memadai untuk menampung mahasiswa di dua lokasi kampus, adanya hotspot UMAZONE, asuransi kecelakaan bagi semua mahasiswa yang aktif, lapangan olah raga untuk sepak bola, vole voli, bola basket, futsal, panjat tebing, dan tenis meja, serta gedung asrama mahasiswa dengan daya tampung 400 mahasiswa. Selain itu, disediakan pula pusat pelayanan kesehatan, biro bimbingan dan konseling psikologi, biro bantuan hukum, laboratorium, serta kebun percobaan. Ada pula kantin, toko buku, kantor pos dan giro, masjid kampus, tamah hutan raya, ruang serba guna, gelanggang mahasiswa, dan lokasi parker untuk kendaraan roda dua dan roda empat (Universitas Medan Area, 2011).

Universitas ini didirikan sebagai perwujudan dari pelaksanaan dari amanat UUD 1945 mengenai pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta merupakan wadah penampungan aspirasi dan hasrat masyarakat yang terus berkembang untuk menikmati pendidikan tinggi. Nama universitas Medan Area sendiri ditetapkan sebagai penghargaan atas perjuangan dalam mempertahankan kemerdekaan oleh pejuang-pejuang

1945 di sekitar kota Medan yang lebih dikenal dengan nama “Pejuang-pejuang Medan Area” (UMA, 2011).

Pada tahun 1983-1984 merupakan tahun akademik pertama dimulainya Universitas Medan Area yang pada saat itu memiliki lima fakultas yaitu Teknik, Pertanian, Ekonomi, Hukum, dan Ilmu Sosial dan Politik. Masing-masing fakultas berstatus izin operasional untuk menyelenggarakan program pendidikan strata satu (S1). Dalam waktu yang relatif singkat, semua Fakultas telah memperoleh status terdaftar di Dirjen Pendidikan Tinggi. Kemudian pada tahun 1985, Universitas Medan Area membuka Fakultas baru yaitu Psikologi yang saat itu merupakan satu-satunya fakultas psikologi di luar pulau Jawa. Pada tahun 1988, dibuka lagi fakultas baru yaitu Biologi yang juga merupakan fakultas satu-satunya di luar pulau Jawa.

Hingga saat ini, Universitas Medan Area telah memiliki 7 fakultas dengan 16 program studi untuk S1 yang semuanya telah memiliki status Terakreditasi dengan rata-rata grade “B”. Pada tahun 2000, Universitas Medan Area membuka Program Pascasarjana dengan program studi Magister Administrasi Publik. Tahun 2003, dibuka lagi program studi baru yaitu Magister Manajemen Agribisnis dan Magister Ilmu Hukum. Selanjutnya pada tahun 2008, dibuka program studi Magister Psikologi. Program studi Magister yang ada di UMA juga telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional.

Universitas Medan Area adalah universitas swasta yang berazaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta mengutamakan prinsip kebangsaan dan kekeluargaan. Tujuan dari Universitas Medan area berpedoman



pada tujuan pendidikan nasional, kaidah moral, etika ilmu pengetahuan, kepentingan masyarakat, dan memperhatikan minat kemampuan atau prakarsa pribadi serta mengutamakan rasa kekeluargaan yang dirumuskan sebagai berikut (Universitas Medan Area, 2011):

- a. Mengembangkan pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan yang professional dan berakhlak mulia yang sikap dan perbuatannya merupakan pengamalan, penghayatan Pancasila dan UUD 1945, serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Menciptakan dunia kampus sebagai *Centre of Knowledge* yang berwawasan lingkungan melalui pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Berupaya terus untuk mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta bertanggung jawab terhadap penggunaannya demi kepentingan nusa dan bangsa serta kemanusiaan.
- d. Mengembangkan penelitian dan inovasi teknologi guna memanfaatkan sumberdaya alam secara optimal dan berkelanjutan (*sustainable*) guna kepentingan bangsa serta kemanusiaan.
- e. Mengembangkan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan dan penunjangnya serta teknologi informasi yang berkualitas.
- f. Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan berbagai pihak untuk peningkatan dan kemajuan UMA

Sejak tahun 2005, Universitas Medan Area menetapkan visi “menjadi Universitas yang mampu menghasilkan sumber daya manusia inovatif dan berakhlak”. Dan untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan misi sebagai berikut (Universitas Medan Area, 2011):

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis kompetensi guna menghasilkan sumberdaya manusia mandiri yang berkualitas, berkemampuan menemukan, mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni secara bermartabat.
- b. Menyelenggarakan kegiatan penelitian untuk kepentingan pengembangan IPTEK dan kebutuhan usaha dan industri serta perkembangan masyarakat dengan mengindahkan nilai kemanusiaan.
- c. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian pada masyarakat sebagai upaya untuk mengetahui secara konkrit realitas problematika masyarakat dan untuk menerapkan hasil-hasil kemajuan agar berguna bagi masyarakat.
- d. Pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan kealumnian guna meningkatkan kesempatan pengembangan pribadi, kreativitas, kerjasama dan budaya ilmiah mahasiswa, dan meningkatkan mutu, volume serta jenis kegiatan serta komunikasi.
- e. Mengembangkan kelembagaan dengan manajemen modern yang berorientasi pada mutu, profesionalisme dan keterbukaan serta mampu bersaing di tingkat nasional, regional, dan internasional.

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia, Universitas Medan Area juga memiliki kewajiban untuk mengemban dan melaksanakan

misi perguruan itu dengan berperan sebagai perguruan tinggi yang melaksanakan dan membina pendidikan tinggi, serta memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengambil peran sebagai masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur serta menyelenggarakan penelitian yang menghasilkan manfaat dalam meningkatkan mutu kehidupan masyarakat, Negara, dan bangsa. Dengan demikian, maka fungsi dari Universitas Medan Area adalah memberikan pendidikan dan pengajaran, berikhtiar, mencari, dan mengkaji hal-hal baru untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian. Selain itu, juga berupaya melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam rangka memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat dan bangsa.

Untuk menjalankan misi, peran dan fungsi sebagaimana tersebut di atas, maka diupayakan mewujudkan Universitas Medan Area menjadi perguruan tinggi yang (Universitas Medan Area, 2011):

- a. Mampu berdiri teguh dan mandiri di tengah-tengah masyarakat, serta merupakan bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat
- b. Mampu menegakkan kebebasan akademik dan otonomi keilmuan
- c. Menampung bagi berbagai ragam pendapat dan teori mengenai berbagai hal, walaupun pendapat kelembagaan hanya dapat diberikan oleh Yayasan atau pimpinan Universitas
- d. Menjunjung tinggi hasil-hasil karyanya dan menjamin bahwa tidak ada diantara karyanya itu yang berlawanan dengan kepentingan masyarakat,

dan dalam Negara Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggara Universitas Medan Area adalah Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim yang berazaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Yayasan ini didirikan dengan Akte Notaris Nurlian, SH No. 16 Tahun 1982 dan telah mengalami perubahan kepengurusan beberapa kali. Yayasan ini dikelola dan dijalankan oleh suatu badan pengurus, yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan beberapa orang anggota yayasan. Maksud dan tujuan dari Yayasan ini adalah (a) turut membantu pemerintah dalam meningkatkan pendidikan dan kesejahteraan sosial dalam arti yang seluas-luasnya dan (b) menyelenggarakan kependidikan tinggi untuk mengajarkan cara-cara kepemimpinan kepada mahasiswa baik untuk mengusahakan maupun untuk memegang jabatan yang memerlukan keahlian berdasarkan ilmu pengetahuan.

Untuk mewujudkan maksud dan tujuan di atas, maka Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim menyelenggarakan berbagai usaha meliputi (a) mendirikan dan membina sekolah-sekolah dari TK, SD Terpadu, SLTA, kursus keterampilan, hingga perguruan tinggi. (b) mendirikan gedung-gedung sekolah, perpustakaan, laboratorium, klinik, dan balai pengobatan (c) memberikan beasiswa bagi siswa berprestasi dan tidak mampu, menurut kesanggupan yayasan, dan (d) usaha-usaha lainnya yang bermanfaat, yang berhubungan dengan maksud dan tujuan dari yayasan serta tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan pemerintah.

Adapun pimpinan Universitas Medan Area adalah Rektor yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim. Rektor bertugas (i) memimpin penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (ii) membina tenaga edukatif, mahasiswa, tenaga administrasi Universitas dan hubungannya dengan lingkungan. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Rektor dibantu 3 orang Wakil Rektor yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Rektor. Para Wakil Rektor ini terdiri dari (1) Wakil Rektor Bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang disebut dengan Wakil Rektor Bidang Akademik (2) Wakil Rektor bidang administrasi umum yang disebut Wakil Rektor Bidang Administrasi dan Keuangan (3) Wakil Rektor bidang kemahasiswaan yang disebut Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan Universitas dibantu oleh tiga biro masing-masing Biro Administrasi Akademik, Biro Administrasi Kemahasiswaan, serta Biro Administrasi Umum. Ketiga biro ini masing-masing dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Rektor. Selain itu, pimpinan Universitas juga dibantu oleh dua Lembaga yaitu Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) dan Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M).

Ada pula Unit Pelaksana Teknis yang ada di Universitas Medan Area yakni Pusat Komputer, Perpustakaan Universitas, Pusat Jasa Ketenagakerjaan, Pusat Informasi dan Kerjasama, Pusat Publikasi Warta dan Jurnal, dan Pusat

Islam. Unit inipun dipimpin oleh kepala yang diangkat dan bertanggung jawab kepada Rektor.

Di tingkat Fakultas, Dekan merupakan figur yang memimpin penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta membina sivitas akademiknya. Dekan dibantu oleh 3 orang Wakil Dekan yang bertanggung jawab langsung kepada Dekan. Wakil Dekan Bidang Akademik adalah yang membantu dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan adalah yang membantu dalam bidang administrasi, kepegawaian, dan keuangan Fakultas. Sedangkan Wakil Bidang Kemahasiswaan adalah yang membantu di bidang kemahasiswaan dan alumni.

Program Studi adalah unsur pelaksana Fakultas dalam bidang studi tertentu yang berada di bawah Dekan. Program studi mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam sebagian atau satu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan program pendidikan yang ada dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Program studi dipimpin oleh seorang ketua, yang dipilih dari dan diantara tenaga pengajar, yang bertanggung jawab langsung kepada Dekan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Ketua Program Studi dibantu oleh Sekretaris Program Studi, membawahi kelompok pengajar dan laboratorium atau studio.

Kelompok tenaga pengajar adalah tenaga pengajar di lingkungan Fakultas. Kelompok pengajar terdiri dari tenaga pengajar tetap dan tenaga



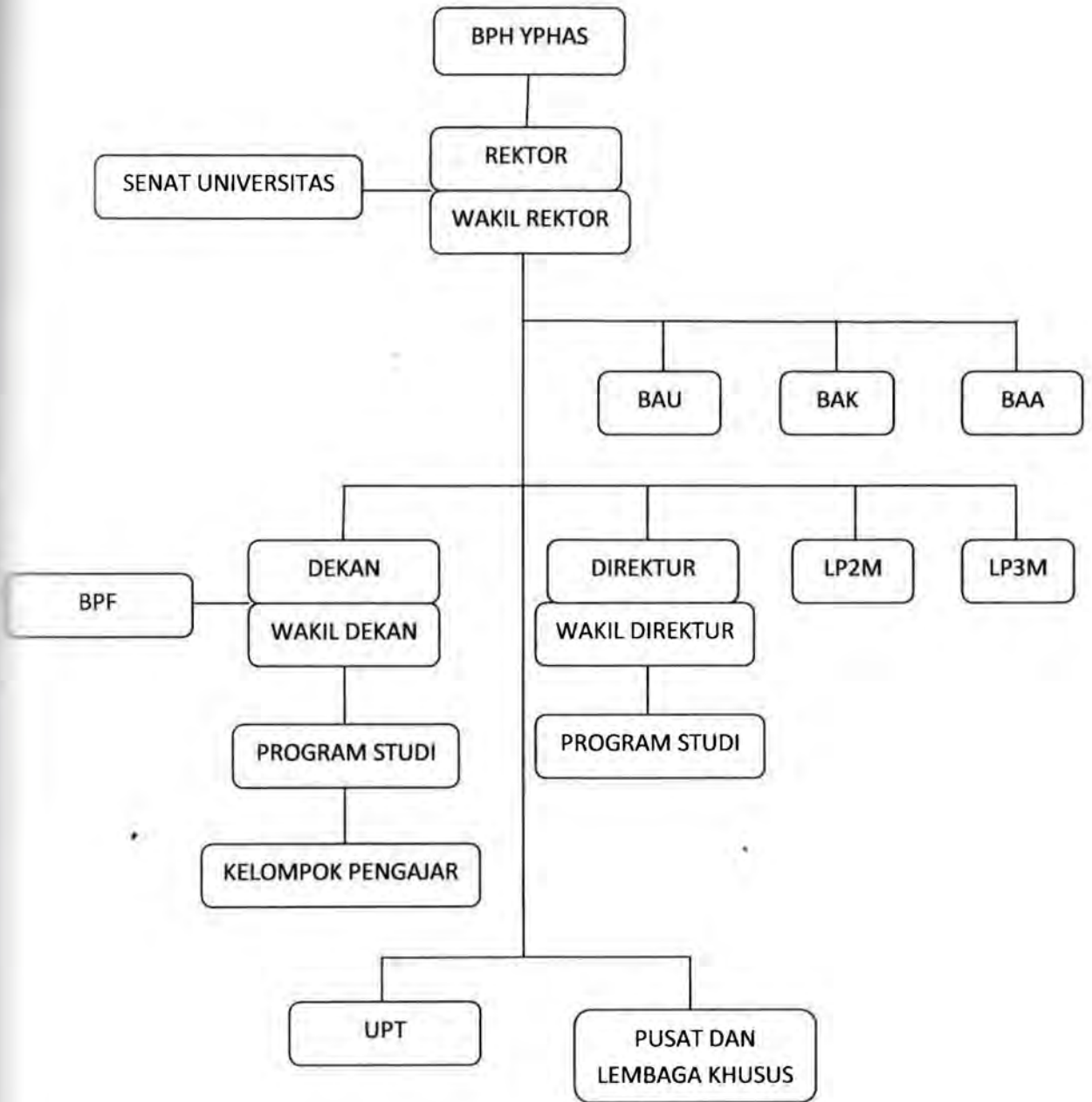
pengajar tidak tetap. Kelompok pengajar mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang ilmunya, serta memberikan bimbingan kepada mahasiswa dalam rangka memenuhi kebutuhan dan minta mahasiswa di dalam proses pendidikannya.

Laboratorium atau studio adalah sarana penunjang dalam satu atau sebagian cabang ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu sesuai dengan keperluan bidang studi yang bersangkutan. Laboratorium atau studio mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dalam cabang ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu sebagai penunjang pelaksanaan tugas pokok program studi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam bidang bersangkutan.

Selain itu, terdapat pula unsur kelengkapan Senat Universitas dan Badan Pertimbangan Fakultas. Senat Universitas adalah badan normatif dan perwakilan tertinggi di Universitas. Senat Universitas bertugas antara lain (1) merumuskan kebijakan akademik dan pengembangan Universitas (2) merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik, kecakapan, dan kepribadian civitas akademika (3) merumuskan norma dan tolak ukur penyelenggaraan program pendidikan (4) merumuskan peraturan pelaksanaan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan di lingkungan Universitas (5) menegakkan norma yang berlaku bagi sivitas akademika. Senat Universitas terdiri dari Guru Besar, Pimpinan Universitas, para Dekan dan wakil dosen. Senat ini diketuai oleh Rektor, yang didampingi oleh seorang sekretaris yang dipilih dari anggota senat. Sedangkan Badan Pertimbangan

Fakultas merupakan badan normatif dan perwakilan tertinggi di Fakultas yang tugasnya sama dengan Senat Universitas namun bekerja pada tingkat Fakultas.

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi Universitas Medan Area dapat disajikan dalam bagan berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Medan Area

#### 4.2. Gambaran Deskriptif Dosen UMA Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Jenis Kelamin		Status	
Biologi	Pria	7	DT	4
	Wanita	7	DTTK	7
Ekonomi	Pria	26	DT	17
	Wanita	8	DTTK	7
Isipol	Pria	23	DT	13
	Wanita	6	DTTK	10
Hukum	Pria	26	DT	18
	Wanita	11	DTTK	12
Pertanian	Pria	12	DT	21
	Wanita	12	DTTK	2
Psikologi	Pria	13	DT	15
	Wanita	22	DTTK	14
Teknik	Pria	42	DT	27
	Wanita	11	DTTK	9
TOTAL			241	

Tabel 4.1. Data Deskriptif Dosen UMA

#### 4.3. Gambaran Data Sampel Penelitian

Fakultas	Jenis Kelamin		Usia	
Biologi	Pria	3	< 40	4
	Wanita	3	≥ 40	2
Ekonomi	Pria	10	< 40	4
	Wanita	10	≥ 40	16
Isipol	Pria	8	< 40	5
	Wanita	4	≥ 40	7
Hukum	Pria	11	< 40	4
	Wanita	4	≥ 40	11
Pertanian	Pria	6	< 40	2
	Wanita	4	≥ 40	8
Psikologi	Pria	10	< 40	2
	Wanita	5	≥ 40	13
Teknik	Pria	17	< 40	2
	Wanita	5	≥ 40	20
TOTAL			100	

Tabel 4.2. Data Deskriptif Sampel Penelitian

#### 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba skala yang dilakukan kepada 100 orang dosen pada tanggal 22 sampai 30 Nopember 2012 dengan sebaran item sebagaimana yang tersaji dalam blue print di bawah ini:

No	Stressor	Item	Valid	Jumlah
1.	<i>Role Problems</i>	2, 3, 4, 6, 7, 10, 19	2, 3, 4, 6, 7, 10, 19	7
2.	<i>Work environment</i>	5, 9, 13, 18, 20	5, 9, 13, 18, 20	5
3.	<i>Job dissatisfaction</i>	12, 15, 16, 17	12, 15, 16, 17	4
4.	<i>Lack of participation</i>	1, 8, 11, 14	1, 8, 11, 14	4
<b>Total</b>				<b>20</b>

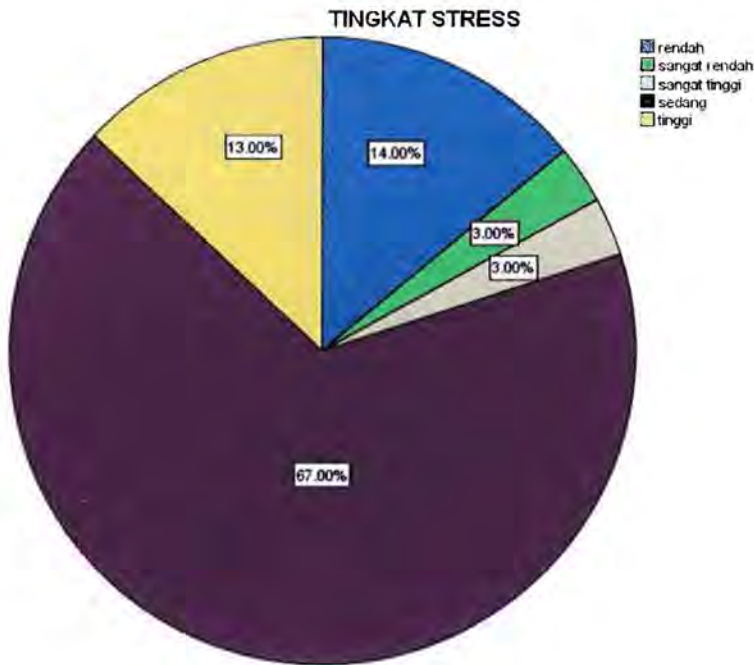
Tabel 4.3. *Blue Print* Skala Stres

Dari uji validitas yang dilakukan dengan uji *consistency internal* melalui korelasi item dengan total, diperoleh hasil bahwa keseluruhan item skala yang berjumlah 20 butir memiliki koefisien alpha yang berkisar antara 0,291 hingga 0,625 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item mengukur apa yang menjadi tujuan pengukuran (valid). Dengan demikian, tidak ada item yang gugur dan semuanya dinilai dapat digunakan untuk mengukur stres kerja.

Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan dengan rumus alpha dan didapatkan hasil koefisien korelasi 0,882 yang berarti bahwa skala stres dapat digunakan dalam kesempatan yang lain dan memberikan hasil yang sama mengenai stress kerja (reliabel).

#### 4.5. Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Dosen UMA

Penelitian yang dilakukan pada tanggal 22 hingga 30 Nopember 2012 terhadap 100 orang dosen menunjukkan hasil bahwa 67% dosen mengalami stres dalam tingkat sedang, 14% mengalami stres tingkat rendah, 13% mengalami stres tingkat tinggi, 3% mengalami stress tingkat sangat tinggi, dan 3% mengalami stres tingkat sangat rendah. Hasil ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



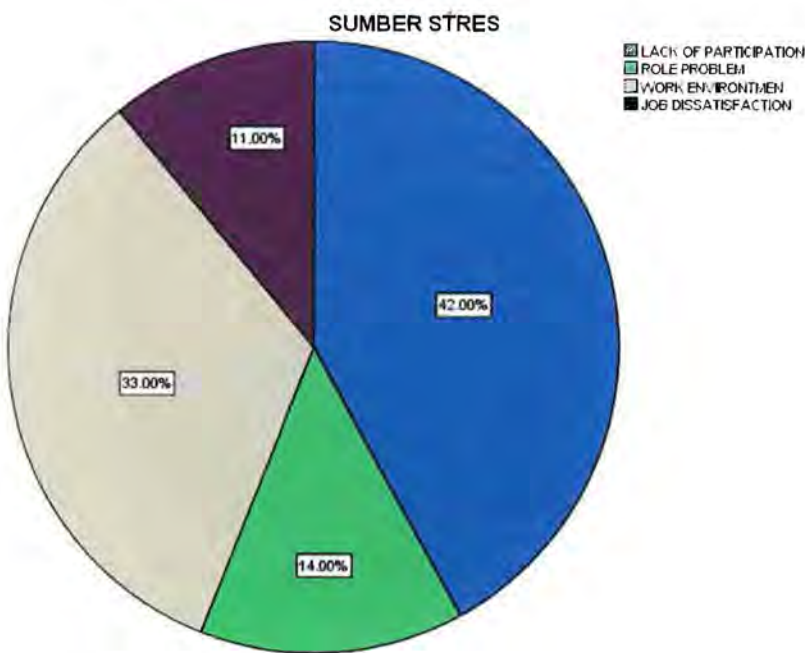
Gambar 4.2. Tingkat Stres Kerja Dosen UMA

#### 4.6. Gambaran Sumber Stres Kerja Pada Dosen UMA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 44% dosen merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan mereka. 33% dosen merasakan lingkungan fisik kerja yang tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai sumber

tekanan. Terdapat 14% dosen yang merasakan masalah ketidakjelasan peran, kebingungan dalam melaksanakan tanggung jawab, dan beban kerja yang berlebihan sebagai sumber stress. Sisanya 11% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja sebagai hal yang mengganggu dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya gambaran sumber stres yang dirasakan oleh dosen UMA dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



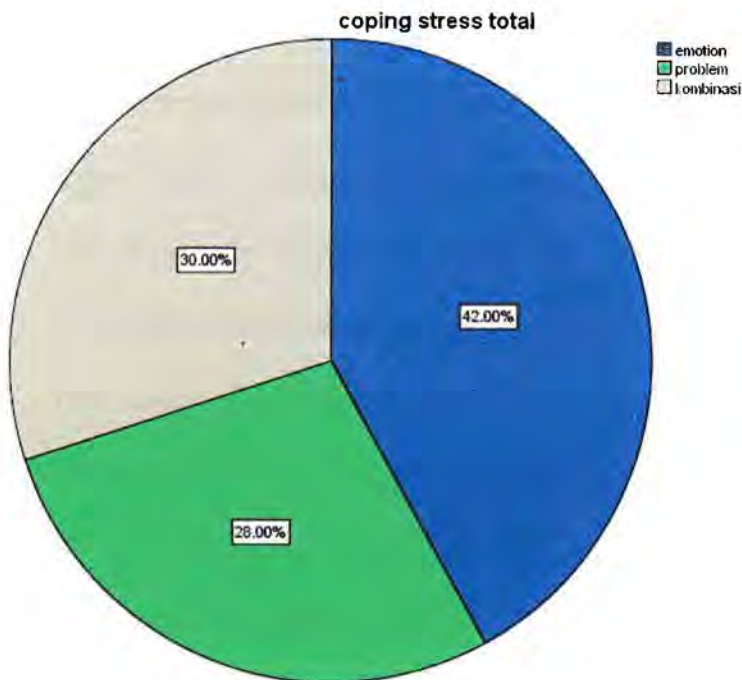
Gambar 4.3. Sumber Stres Kerja Dosen UMA

#### 4.7. Gambaran Coping Stres Dosen UMA

Dilihat dari strategi coping yang digunakan oleh dosen UMA, maka diperoleh hasil 42% dosen menggunakan coping berfokus pada emosi terhadap sumber stres yang dialami, 30% dosen menggunakan kombinasi antara coping berfokus emosi dengan berfokus masalah, sedangkan sisanya 28% dosen

menggunakan coping berfokus pada masalah dalam mengatasi tekanan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian terkait jenis coping yang digunakan dosen UMA dalam mengatasi stres kerja yang dialami dapat lebih jelas terlihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 4.4. Jenis Coping Pada Dosen UMA

#### 4.8. Gambaran Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas

Untuk hasil analisis yang dilakukan mengenai tingkat stress terhadap dosen menurut fakultas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- f. Pada fakultas Biologi terlihat bahwa 50% dosen mengalami stress kerja dalam tingkat sedang, 16,7% mengalami stress kerja tingkat rendah, 16,7% mengalami stress kerja sangat tinggi, 16,7% mengalami

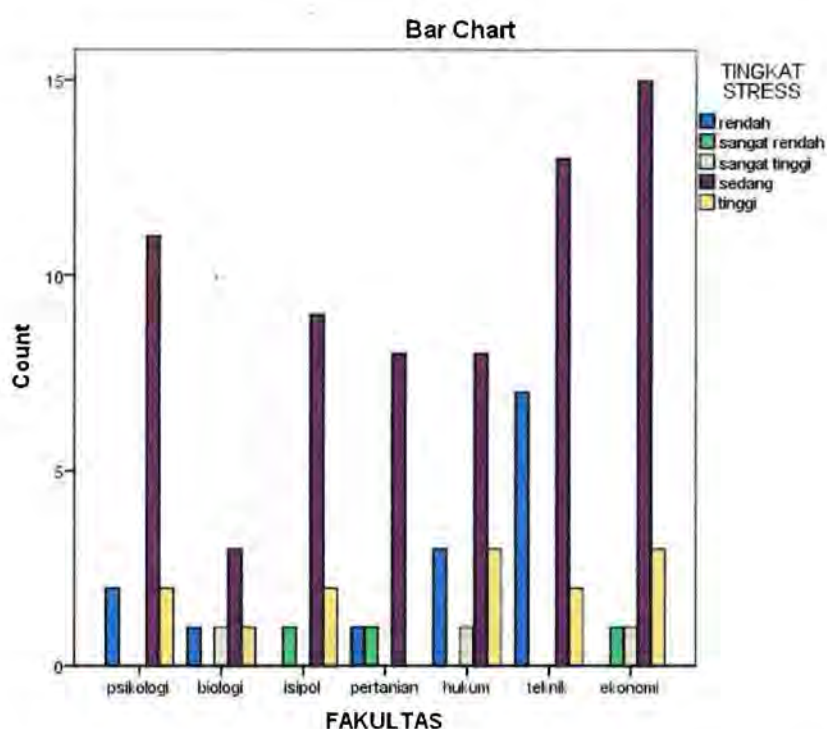
stres kerja tinggi, dan tidak ada yang mengalami stres kerja sangat rendah.

- g. Pada fakultas Ekonomi terlihat bahwa 75% dosen merasakan stres dalam tingkat sedang, 5% mengalami stres tingkat sangat tinggi, 5% mengalami stres tingkat sangat rendah, 15% mengalami stres tingkat tinggi, dan tidak ada dosen yang stress kerjanya tergolong rendah.
- h. Pada fakultas Isipol terlihat bahwa 75% dosen merasakan stres dalam tingkat sedang, 16,7% mengalami stres kerja tinggi, 8,3% merasakan stres kerja sangat rendah, dan tidak ada yang mengalami stres dalam tingkat sangat tinggi dan rendah.
- i. Pada fakultas Hukum terlihat bahwa 53,3% dosen mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 20% stres kerja dalam tingkat tinggi, 20% stres kerjanya rendah, 6,7% stres kerjanya sangat tinggi, dan tidak ada yang mengalami stres tingkat sangat rendah.
- j. Pada fakultas Pertanian terlihat bahwa 80% dosen mengalami stres kerja sedang, 10% stres kerjanya rendah, 10% stres kerjanya sangat rendah, dan tidak ada yang mengalami stres kerja dalam tingkat tinggi dan sangat tinggi.
- k. Pada fakultas Psikologi terlihat bahwa 73,3% dosen mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 13,3% stres kerjanya rendah, 13,3% stres kerjanya tinggi, dan tidak ada yang mengalami stres kerja dalam tingkat sangat tinggi dan sangat rendah.



1. Pada fakultas Teknik terlihat bahwa 59,1% dosen mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 31,8% stres kerjanya rendah, 9,1% mengalami stres kerja tinggi, dan tidak ada dosen yang mengalami stres kerja dalam tingkat sangat rendah dan sangat tinggi.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran tingkat stres kerja dosen per fakultas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



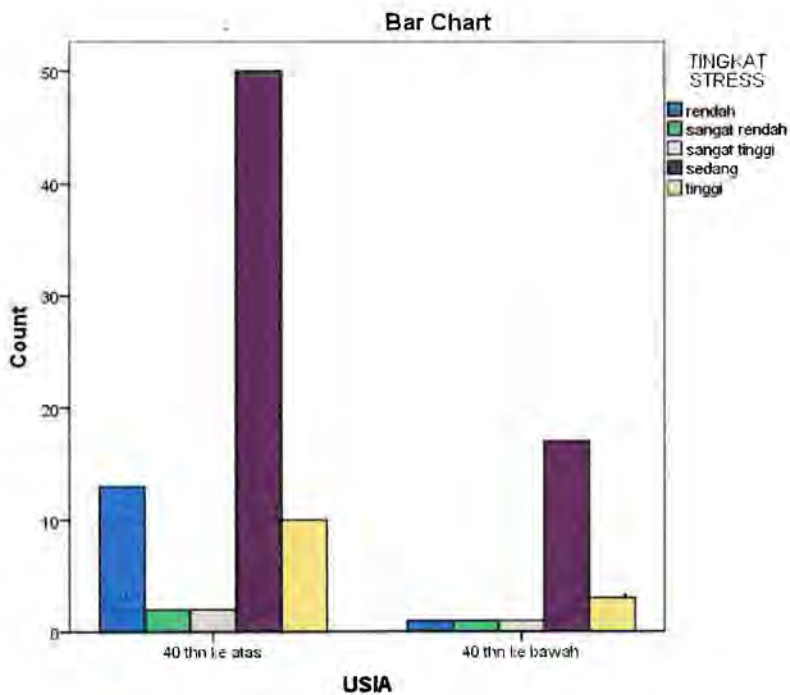
Gambar 4.5. Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas

#### 4.9. Gambaran Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia

Jika dilihat dari kelompok usia yang dibedakan antara dosen yang berusia 40 tahun ke bawah dengan yang berusia 40 tahun ke atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Untuk usia 40 tahun ke bawah terdapat 73,9% dosen yang merasakan stres kerja tingkat sedang, 13% stres kerjanya tinggi, 4,3% stres kerjanya rendah, 4,3% mengalami stres kerja sangat rendah, dan 4,3% mengalami stres kerja sangat tinggi.
- b. Untuk usia 40 tahun ke atas terdapat 64,9% yang mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 16,9% mengalami stres kerja tingkat rendah, 13% stres kerjanya tinggi, 2,6% stres kerjanya sangat rendah, dan 2,6% yang mengalami stres kerja sangat tinggi.

Untuk lebih jelasnya melihat gambaran tingkat stres dosen ditinjau dari usia, disajikan gambar berikut ini:



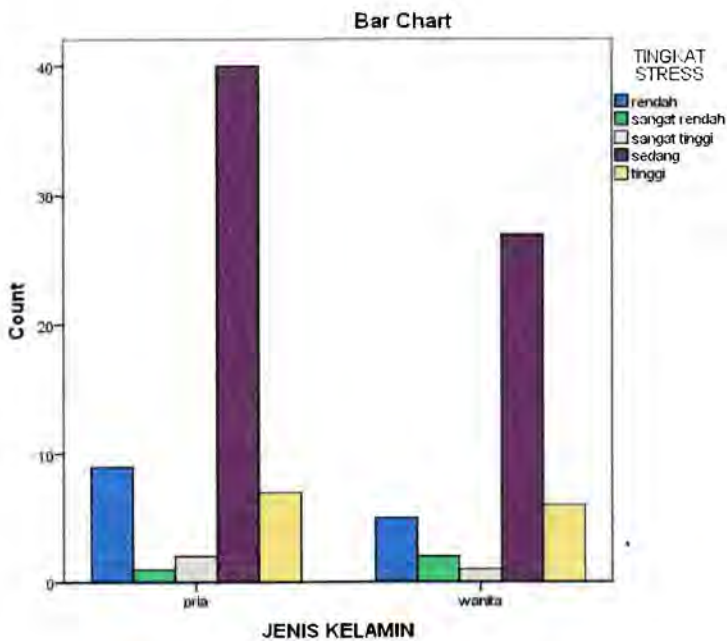
Gambar 4.6. Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia

#### 4.10. Gambaran Tingkat Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Jika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, maka akan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada pria terdapat 67,8% yang mengalami stres kerja sedang, 15,3% yang stres kerjanya rendah, 11,9% yang stres kerjanya tinggi, 3,4% yang stres kerjanya sangat tinggi, dan 1,7% yang stres kerjanya sangat rendah.
- b. Pada wanita terdapat 65,9% yang stres kerjanya sedang, 14,6% yang stres kerjanya tinggi, 12,2% yang stres kerjanya rendah, 4,9% yang mengalami stres kerja sangat rendah, dan 2,4% yang mengalami stres kerja sangat tinggi.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran tingkat stres kerja dosen ditinjau dari jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7. Tingkat Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

#### 4.11. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas

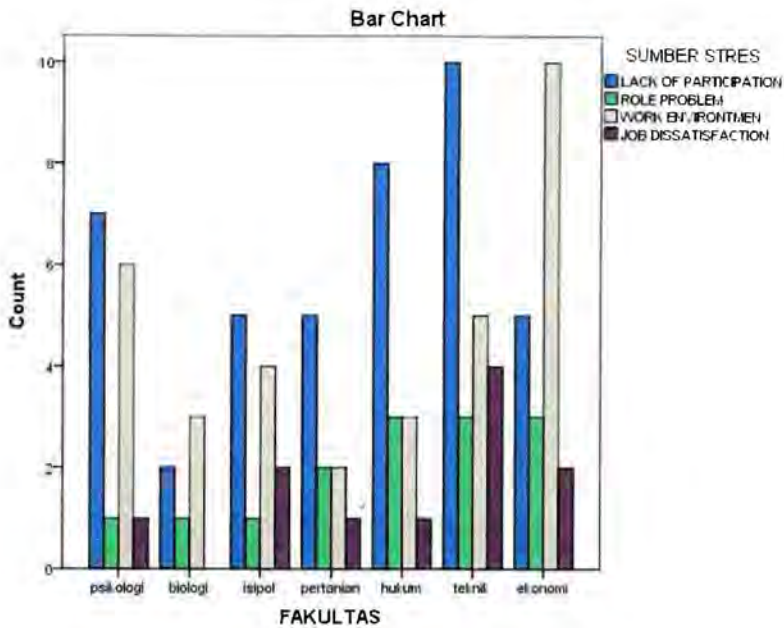
Jika dianalisis sumber stres kerja dosen ditinjau dari fakultas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada fakultas Biologi terdapat 50% yang merasakan lingkungan kerja yang tidak memadai sebagai sumber stres dalam bekerja, 33,3% merasakan tekanan akibat kurangnya partisipasi dalam manajemen institusi, 16,7% merasakan masalah kekaburan dan konflik peran sebagai sumber stres kerja, dan tidak ada yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.
- b. Pada fakultas Ekonomi terdapat 50% yang merasakan tekanan dari lingkungan kerja yang tidak mendukung pekerjaan, 25% merasa kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan sebagai sumber tekanan, 15% merasakan masalah peran sebagai sumber stres, dan 10% yang merasakan ketidakpuasan kerja mengganggu dalam bekerja.
- c. Pada fakultas Hukum terdapat 53,3% yang merasakan tekanan akibat kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan institusi, 20% merasa tertekan akibat masalah peran yang dijalankan, 20% merasakan lingkungan kerja kurang sesuai dengan kebutuhan kerja, dan 6,7% merasakan sumber stres kerjanya adalah ketidakpuasan dalam bekerja.
- d. Pada fakultas Isipol terdapat 41,7% merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan sebagai sumber tekanan, 33,3% menilai lingkungan kerja yang tidak sesuai menjadi sumber stres kerja, 8,3% merasakan masalah peran sebagai sumber tekanan dalam bekerja, dan

16,7% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja menjadi sumber tekanan.

- e. Pada fakultas Pertanian terdapat 50% yang menilai sumber stres mereka berasal dari kurangnya partisipasi, 20% merasakan masalah peran sebagai sumber tekanan, 20% menilai lingkungan kerja yang menimbulkan stres, dan 10% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja mengganggu mereka dalam pekerjaan.
- f. Pada fakultas Psikologi terdapat 46% menilai sumber stres mereka berasal dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan institusi, 40% merasa tekanan dalam bekerja berasal dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, 6,7% menilai sumber stresnya berasal masalah peran, dan 6,7% yang merasakan tekanan yang berasal dari ketidakpuasan dalam bekerja.
- g. Pada fakultas Teknik terdapat 45,5% yang menilai sumber stresnya berasal dari kurangnya partisipasi, 22,7% menilai lingkungan kerjanya sebagai stressor, 13,6% merasakan masalah peran sebagai tekanan, dan 18,2% merasakan tekanan yang bersumber dari ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran sumber stres kerja dosen ditinjau dari fakultas dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 4.8. Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Fakultas

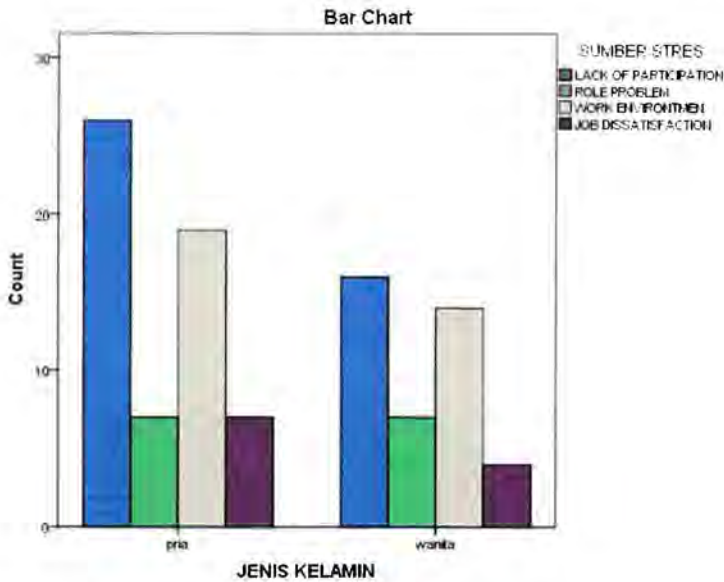
#### 4.12. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Jika dilihat dari jenis kelamin, maka sumber stres kerja yang dirasakan oleh dosen adalah sebagai berikut:

- Pada dosen pria terdapat 44,1% yang merasakan tekanan dalam bekerja bersumber dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan, 32,2% menilai lingkungan kerjanya sebagai stressor, 11,9% merasakan masalah peran sebagai sumber tekanan, dan 11,9% menilai ketidakpuasan kerja sebagai sumber tekanan dalam bekerja.
- Pada dosen wanita terdapat 39% yang menilai bahwa sumber stres kerja yang dirasakan adalah karena kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan di institusi, 34,1% menilai lingkungan kerja yang tidak kondusif sebagai sumber stres dalam bekerja, 17,1% menilai masalah

peran sebagai stressor, dan 9,8% mengalami masalah ketidakpuasan kerja sebagai sumber tekanan.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran sumber stres kerja dosen ditinjau dari jenis kelamin dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 9. Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

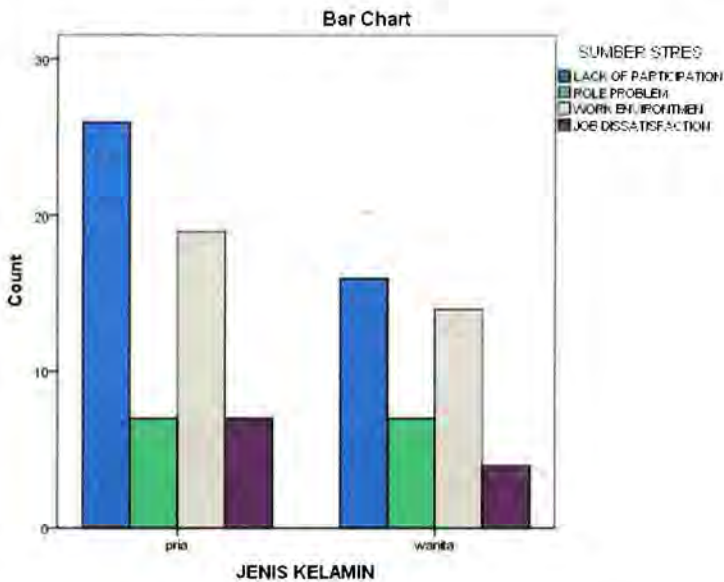
#### 4.13. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia

Jika sumber stres kerja yang dirasakan dosen dianalisis berdasarkan kelompok usia dosen, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada 40 tahun ke bawah terdapat 30,4% yang menilai bahwa lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan sebagai sumber stres, 26,1% merasakan tekanan yang berasal dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, 21,7% menilai sumber tekanan yang dirasakan berasal dari masalah peran, dan 21,7% merasakan ketidakpuasan kerja sebagai stressor dalam bekerja.

peran sebagai stressor, dan 9,8% mengalami masalah ketidakpuasan kerja sebagai sumber tekanan.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran sumber stres kerja dosen ditinjau dari jenis kelamin dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 9. Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

#### 4.13. Gambaran Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia

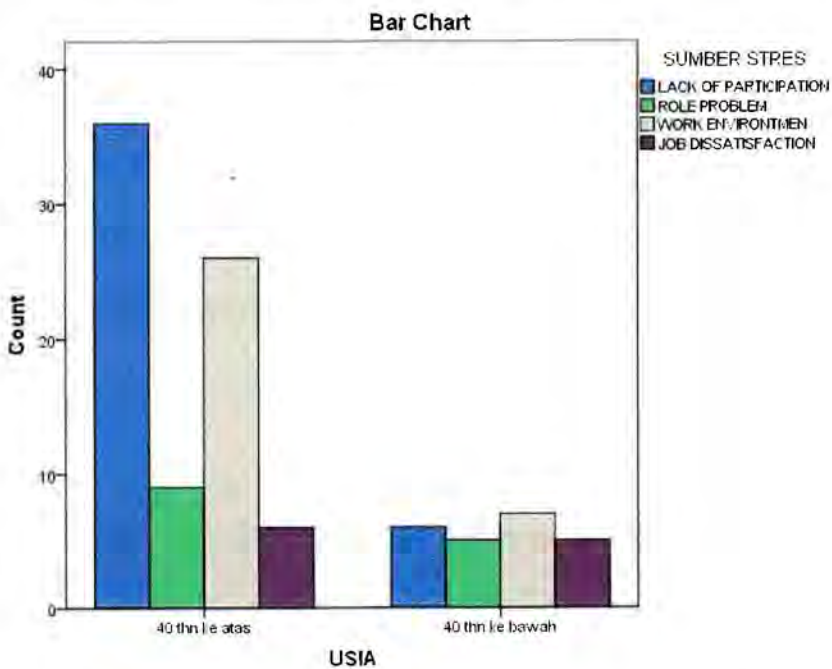
Jika sumber stres kerja yang dirasakan dosen dianalisis berdasarkan kelompok usia dosen, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada 40 tahun ke bawah terdapat 30,4% yang menilai bahwa lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan sebagai sumber stres, 26,1% merasakan tekanan yang berasal dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, 21,7% menilai sumber tekanan yang dirasakan berasal dari masalah peran, dan 21,7% merasakan ketidakpuasan kerja sebagai stressor dalam bekerja.



- b. Pada 40 tahun ke atas terdapat 46,8% menilai bahwa sumber tekanan berasal dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan institusi, 33,8% menilai sumber tekanan berasal dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, 11,7% menilai masalah peran sebagai sumber stres dalam bekerja, dan 7,8% menilai sumber stres yang dirasakan adalah rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai sumber stres kerja dosen ditinjau dari usia dapat dilihat dari gambar berikut ini:



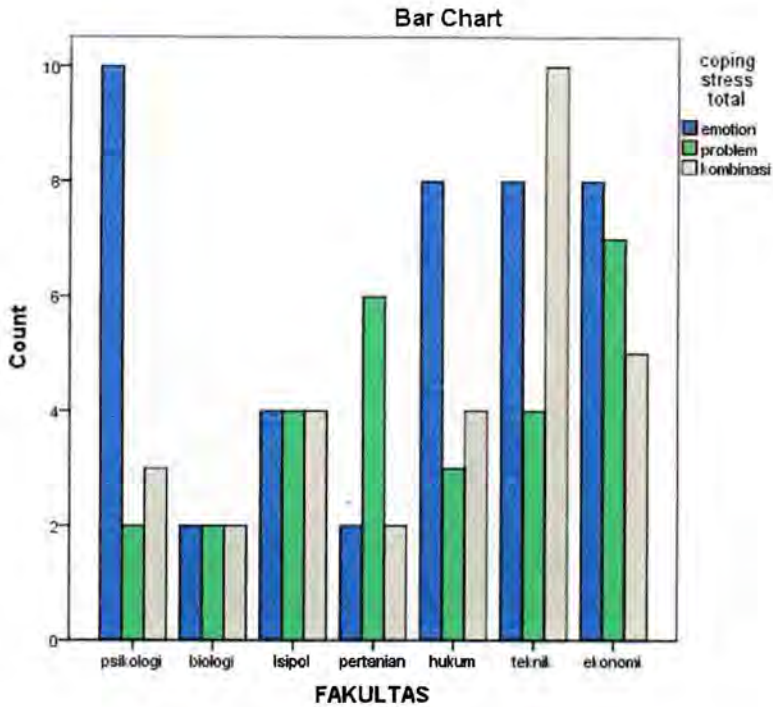
Gambar 4.10. Sumber Stres Kerja Dosen Ditinjau Dari Usia

#### 4.14. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Fakultas

Jika jenis coping stress dosen dianalisis berdasarkan fakultas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada fakultas Biologi terdapat 33,3% yang menggunakan coping berfokus emosi, 33,3% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 33,3% yang menggunakan kombinasi dari coping berfokus emosi dan masalah.
- b. Pada fakultas Ekonomi terdapat 40% yang menggunakan coping berfokus emosi, 35% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 25% yang menggunakan coping kombinasi.
- c. Pada fakultas Isipol terdapat 33,3% yang menggunakan coping berfokus emosi, 33,3% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 33,3% yang menggunakan coping kombinasi.
- d. Pada fakultas Hukum terdapat 53,3% yang menggunakan coping berfokus emosi, 26,7% yang menggunakan coping kombinasi, dan 20% yang menggunakan coping berfokus masalah.
- e. Pada fakultas Pertanian terdapat 60% yang menggunakan coping berfokus masalah, 20% yang menggunakan coping berfokus emosi, dan 20% yang menggunakan coping kombinasi.
- f. Pada fakultas Psikologi terdapat 66,7% yang menggunakan coping berfokus emosi, 20% yang menggunakan coping kombinasi, dan 13,3% yang menggunakan coping berfokus masalah.
- g. Pada fakultas teknik terdapat 45,5% yang menggunakan coping kombinasi, 36,4% yang menggunakan coping berfokus emosi, dan 18,2% yang menggunakan coping berfokus masalah.

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis coping stres yang digunakan dosen ditinjau dari fakultas dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



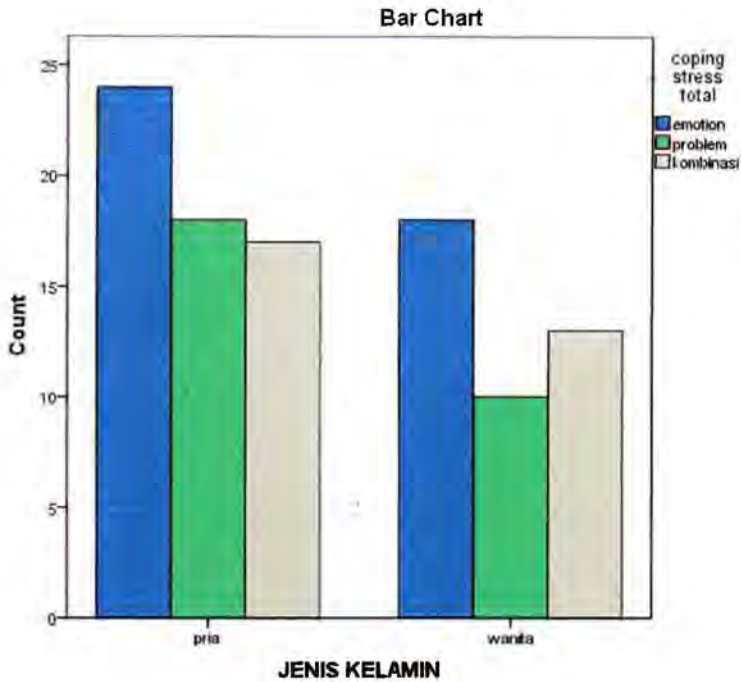
Gambar 4.11. Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Fakultas

#### 4.15. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Jika jenis coping stress dosen dianalisis berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada pria terdapat 40,7% yang menggunakan coping berfokus emosi, 30,5% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 28,8% yang menggunakan coping kombinasi.
- b. Pada wanita terdapat 43,9% yang menggunakan coping berfokus emosi, 31,7% yang menggunakan coping kombinasi, dan 24,4% yang menggunakan coping berfokus masalah.

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis coping stress dosen ditinjau dari jenis kelamin maka dapat dilihat dari gambar berikut ini:



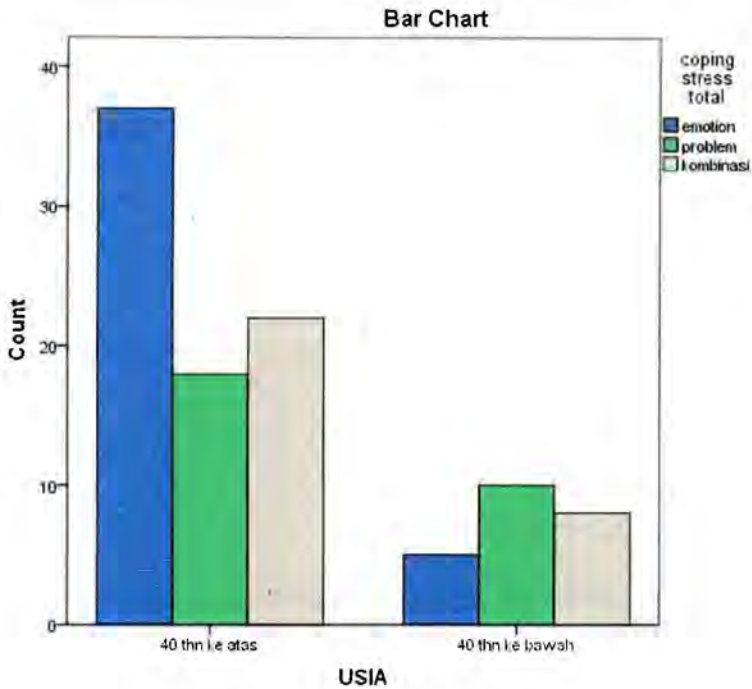
Gambar 4.12. Coping Stress Dosen Ditinjau Dari Jenis Kelamin

#### 4.16. Gambaran Coping Stress Dosen Ditinjau Dari Usia

Jika jenis coping stress dosen dianalisis berdasarkan kelompok usia, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pada usia 40 tahun ke bawah terdapat 43,5% yang menggunakan coping yang berfokus pada masalah, 34, 8% yang menggunakan coping kombinasi, dan 21,7% yang menggunakan coping yang berfokus pada emosi.
- Pada usia 40 tahun ke atas terdapat 48,1% yang menggunakan coping berfokus emosi, 28,6% yang menggunakan coping kombinasi, dan 23,4% yang menggunakan coping berfokus masalah.

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis coping stres dosen ditinjau dari kelompok usia dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 4.13. Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Usia

#### 4.17. Gambaran Coping Stres Dosen Ditinjau Dari Sumber Stres

Jika jenis coping stres dosen dianalisis berdasarkan sumber stres yang dialami maka diperoleh hasil sebagai berikut:

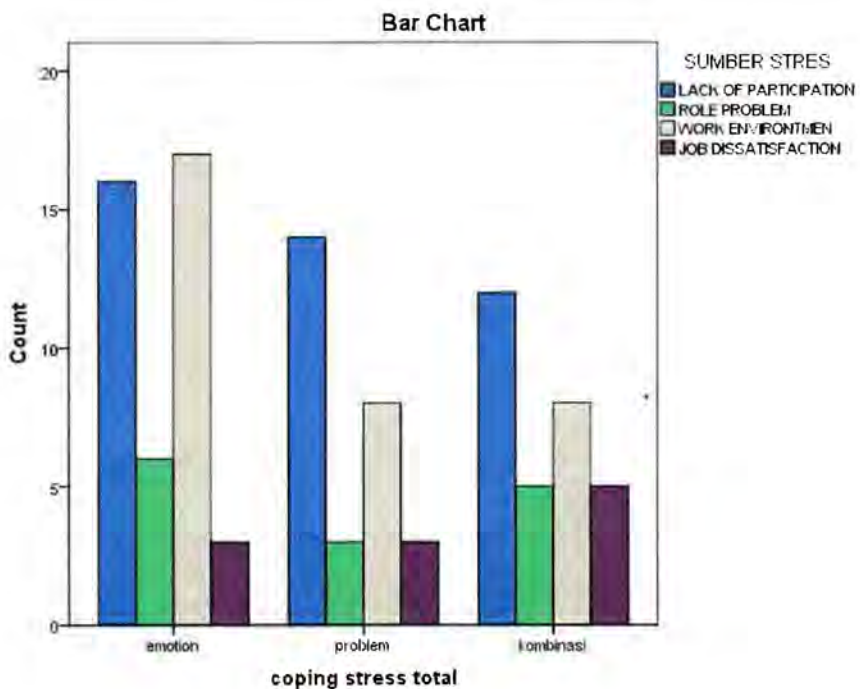
- a. Untuk sumber stres yang berasal dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan di institusi, terdapat 51% yang menggunakan coping berfokus emosi, 35% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 14% yang menggunakan coping kombinasi.
- b. Untuk sumber stres terkait dengan masalah dalam menjalankan peran sebagai dosen, terdapat 68% yang menggunakan coping berfokus

emosi, 24% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 8% yang menggunakan coping kombinasi.

c. Untuk sumber stres yang berkaitan dengan lingkungan kerja terdapat 47% yang menggunakan coping berfokus emosi, 32% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 21% yang menggunakan coping kombinasi.

d. Untuk sumber stres yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja terdapat 62% yang menggunakan coping berfokus masalah, 26% yang menggunakan coping berfokus emosi, dan 12% yang menggunakan coping kombinasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai coping stress ditinjau dari sumber stres kerja dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 4.14. Coping Stres Dosen Ditinjau dari Sumber Stres Kerja

## **4.18. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. Tingkat Stres Kerja Dosen**

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa dari 100 orang dosen yang menjadi sampel penelitian terlihat bahwa hasil bahwa 67% dosen mengalami stres dalam tingkat sedang, 14% mengalami stres tingkat rendah, 13% mengalami stres tingkat tinggi, 3% mengalami stres tingkat sangat tinggi, dan 3% mengalami stres tingkat sangat rendah. Hal ini menunjukkan mayoritas dosen UMA merasakan tekanan dalam bekerja dalam bentuk yang positif dan mendorong produktivitas kerja. Mereka merupakan individu dengan resiko yang kecil mengalami gangguan fisik dan psikologis. Sedangkan terdapat 14% stress tingkat rendah menunjukkan mereka tidak merasakan dorongan untuk melakukan usaha yang lebih dari apa yang telah dilakukan selama ini. Terdapat pula 3% dosen yang mengalami stres dengan tingkat sangat rendah yang menunjukkan bahwa situasi kerja yang dialami tidak cukup bermakna bagi kehidupan mereka sehingga mereka memiliki resiko hampir 50% mengalami penyakit fisik. Demikian pula terdapat 13% dosen yang mengalami stres tingkat sangat tinggi juga memiliki resiko mendekati 70% untuk terkena penyakit fisik sebagai akibat terlalu besarnya tekanan yang dialami dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenberg (2002) yang menyatakan bahwa stres yang berada dalam tingkat yang sedang akan merupakan stres yang positif dan bermanfaat bagi pendorong produktivitas karyawan. Namun stres yang terlalu rendah dan terlalu tinggi menyebabkan individu terganggu dan memberi resiko terkena penyakit fisik antara 40% hingga 80%.

Jika dianalisis per fakultas yang cukup menonjol adalah fakultas Teknik yang memiliki dosen 31,8% stres kerjanya rendah,. Hal ini dapat dijelaskan bahwa cukup banyak dosen yang merasakan tidak ada tantangan dalam bekerja sehingga mereka tidak terdorong untuk menunjukkan kinerja yang terbaik sehingga sangat mungkin bahwa apa yang saat ini telah ditunjukkan sesungguhnya masih jauh di bawah kapasitas mereka yang sesungguhnya. Kemudian terdapat pula 9,1% mengalami stres kerja tinggi yang berarti ada sebagian kecil dosen yang merasakan tekanan kerja yang dirasakan melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya.

Pada fakultas Hukum 20% stres kerja dalam tingkat tinggi, 20% stres kerjanya rendah, dan 6,7% stres kerjanya sangat tinggi. Komposisi ini menunjukkan bahwa fakultas hukum yang mengalami bahwa stres kerja yang ada lebih banyak mengganggu produktivitas kerja dibandingkan sebagai pendorong yang positif. Sebagian dosen merasa tekanan terlalu besar sehingga mereka merasa tidak berdaya bahkan berpotensi mengalami penyakit fisik akibat tekanan tersebut. Sedangkan 20% lagi tidak merasakan adanya tantangan atau justru merasakan tugas sebagai dosen adalah tugas yang membosankan dan tidak memberi kepuasan. Jika dilihat dari data kualitatif penelitian perilaku beberapa dosen Hukum yang berusaha menolak untuk mengisi skala (dan tidak ditemui pada seorangpun dosen dari fakultas lain) mungkin dapat menjadi penguat bahwa para dosen mengalami stres kerja yang mengarah pada sikap apatis terhadap lingkungan kerja dan rendahnya produktivitas kerja. Informasi juga diperoleh dari wawancara dengan pegawai administrasi fakultas Hukum yang menggambarkan rendahnya produktivitas dosen dalam menyelesaikan



tugas-tugasnya dan sikap lebih berorientasi kepada kepentingan pribadi dibandingkan perhatian kepada sistem yang berlaku dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Shabracq, dkk (2003) bahwa stres yang berkepanjangan akan menyebabkan rendahnya produktivitas dan menimbulkan sikap apatis terhadap lingkungan. Dengan demikian, kondisi ini sudah perlu untuk ditindaklanjuti untuk mencegah kondisi yang lebih buruk lagi dari perkembangan stres kerja yang dialami dosen fakultas Hukum pada saat ini.

Demikian dengan fakultas Biologi yang 33,4% dosennya merasakan stres kerja sebagai hal mengganggu hingga beresiko mengalami penyakit fisik akibat tekanan yang dirasakan lebih besar dari kemampuan yang dipersepsikan. Hal ini mungkin berkaitan dengan kondisi fakultas yang memiliki jumlah mahasiswa tidak terlalu banyak dan dengan fasilitas kerja maupun belajar mengajar yang kurang memadai. Terdapat pula 16,7% dosen yang merasakan situasi yang ada sebagai dosen tidak memberikan memberikan kepuasan dan dorongan untuk menunjukkan prestasi yang terbaik. Kondisi ini cukup berbahaya karena efek tekanannya sama merugikannya dengan stres yang tinggi (Greenberg, 2002).

Yang menarik adalah kondisi dosen pada fakultas Pertanian dimana 80% dosen merasakan tekanan sebagai hal positif yang mendorong tingginya tingkat produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari cukup banyaknya dosen pada fakultas Pertanian yang diberdayakan sebagai pejabat structural baik di lingkup Universitas maupun Pascasarjana. Kondisi ini merupakan perwujudan dari daya dorong tekanan yang dirasakan secara positif sehingga sangat banyak dosen

yang memiliki memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang memuaskan (dilihat dari jabatan akademik dan jabatan struktural). Hal ini sejalan dengan pendapat Greenberg (2002) bahwa tekanan yang *moderate* akan menghasilkan kinerja yang optimal. Di fakultas pertanian hanya 10% dosen mengalami stres rendah dan 10% stres yang sangat rendah yang berarti terdapat 20% dosen merasakan kondisi di fakultas tidak memberikan tantangan, membosankan, dan menurunkan motivasi untuk bekerja. Hal ini dapat dimaklumi dengan kondisi fakultas yang tidak sejalan antara pertumbuhan jumlah mahasiswa dan sarana prasana belajar mengajar di satu sisi dengan pengembangan SDM dari para dosen. Hal ini membuat beberapa dosen merasakan kondisi yang ada tidak memadai dan menghalangi mereka untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Pada fakultas Psikologi, terdapat 73,3% dosen yang merasakan stres pada tingkat sedang. Dan terdapat 26,6% dosen yang cukup terganggu dengan tekanan yang ada dan berpotensi mengalami penyakit fisik baik karena terlalu stres maupun karena tidak mengalami tekanan yang berarti. Jika dilihat dari disiplin ilmu yang digeluti, angka 73,3% tidaklah mengherankan bagi dosen Psikologi. Sebagai dosen yang memiliki kompetensi memberikan pertolongan kepada orang lain dalam menyelesaikan masalahnya, sudah sewajarnya para dosen Psikologi memiliki kemampuan mengatasi masalahnya sendiri. Namun sesungguhnya, angka 26,6% untuk dosen yang merasa terganggu belumlah ideal. Hal ini bisa dijelaskan dari tidak seimbangnya jumlah dosen dan jumlah mahasiswa, maka beban kerja dosen terlalu besar dalam proses perkuliahan. Besarnya beban mengajar ini juga diperkuat dari minimnya produktivitas dosen

Psikologi di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Energi dan waktu kerja dosen tersita habis untuk memenuhi tugas mengajar yang banyak. Dosen psikologi juga sangat jarang dipercaya memangku jabatan struktural di lingkup Universitas dan Pascasarjana yang hal ini menggambarkan kurang diakuinya kuantitas dan kualitas kerja dosen Psikologi. Untuk 13,3% dosen yang tingkat stresnya rendah, dapat dijelaskan bahwa mereka merasakan posisinya kurang diperhitungkan, minimnya tantangan dalam pekerjaan, sehingga kurang merasakan kepuasan dalam bekerja.

Jika dilihat dari jenis kelamin, diperoleh data bahwa pada pria terdapat 67,8% yang mengalami stres kerja sedang, 15,3% yang stres kerjanya rendah, 11,9% yang stres kerjanya tinggi, 3,4% yang stres kerjanya sangat tinggi, dan 1,7% yang stres kerjanya sangat rendah. Hasil ini tidak terlalu banyak berbeda dari wanita dimana terdapat 65,9% yang stres kerjanya sedang, 14,6% yang stres kerjanya tinggi, 12,2% yang stres kerjanya rendah, 4,9% yang mengalami stres kerja sangat rendah, dan 2,4% yang mengalami stres kerja sangat tinggi. Jika diperhatikan angka persentase yang ada, terlihat bahwa tingkat stres pria lebih tinggi dibandingkan dosen wanita meskipun perbedaannya tidak terlalu mencolok. Perbedaan yang terjadi dapat dipahami bahwa pria merupakan pemimpin dalam keluarganya yang secara sosial dikonstruksi memiliki peran jenis kelamin yang menginginkan adanya tantangan dalam kehidupannya, menganggap pekerjaan sebagai sumber kepuasan yang sangat signifikan, dan membutuhkan otonomi yang lebih besar daripada wanita (Parson & Bales, 1956). Hal ini yang menjadikan pria menjadi lebih tertekan ketika di dalam pekerjaannya ia tidak mampu mengatasi masalah, atau pekerjaannya kurang

menantang, ataupun pekerjaan yang dilakukan member kepuasan. Berbeda dengan wanita yang oleh masyarakat tidak terlalu dituntut untuk sukses dalam karir dan pekerjaan. Wanita juga terbiasa dituntut untuk lebih mengutamakan penyesuaian diri dengan lingkungan dibandingkan memenangkan kompetisi dan memperjuangkan otonomi (Martin & Colbert, 1997). Dan dari data yang ada dapat dilihat bahwa pada masing-masing jenis kelamin, bahwa jumlah orang-orang yang terganggu dengan stres kerja adalah hampir setengah dari orang-orang yang produktif. Hal ini tentu bukanlah keadaan yang diharapkan karena cukup banyak orang yang tidak dapat bekerja secara optimal karena stres yang terlalu kuat ataupun terlalu lemah.

Analisis berdasarkan kelompok usia, diperoleh data bahwa usia 40 tahun ke bawah terdapat 73,9% dosen yang merasakan stres kerja tingkat sedang, 13% stres kerjanya tinggi, 4,3% stres kerjanya rendah, 4,3% mengalami stres kerja sangat rendah, dan 4,3% mengalami stres kerja sangat tinggi. Sedangkan usia 40 tahun ke atas terdapat 64,9% yang mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 16,9% mengalami stres kerja tingkat rendah, 13% stres kerjanya tinggi, 2,6% stres kerjanya sangat rendah, dan 2,6% yang mengalami stres kerja sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen yang lebih tua memiliki kemampuan bekerja optimal karena tingkat stres yang dialami tergolong sedang. Kondisi dapat dijelaskan karena penyesuaian kerjanya sudah lebih lama dibandingkan dosen yang lebih muda sehingga tekanan yang dialami sudah dapat diatasi (Santrock, 2002). Selain itu, usia 40 ke atas dalam teori perkembangan merupakan usia produktif yang dimana individu telah memiliki kematangan untuk menghadapi berbagai tantangan

dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal (Santrock, 2002). Tambahan lagi beberapa orang dosen telah melampaui usia 65 tahun namun tetap dipekerjakan dan diberi jabatan sehingga memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengisi usia pensiun dengan bekerja. Selain itu, terdapat pula 13% dosen usia di atas 40 yang mengalami stres yang tinggi yang berarti bahwa mereka menilai tekanan yang dirasakan terlalu berat. Pada dosen usia di bawah 40 tahun terdapat 19,5% yang mengalami stres yang rendah dan sangat rendah yang berarti mereka merasakan pekerjaannya kurang mengandung tantangan ataupun merasa kurang diberdayakan. Sedangkan 15,6% merasakan stres kerjanya terlalu tinggi yang mungkin disebabkan oleh masih kurangnya kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan tuntutan yang ada serta masih kuatnya nilai-nilai ideal yang dipegang teguh, sehingga kondisi yang ada menimbulkan tekanan yang besar. Dapat pula terjadi karena kurangnya kemampuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab karena proses seleksi yang perlu diperbaiki ataupun kurangnya program pengembangan untuk membantu dosen-dosen muda meningkatkan kompetensinya (Greenberg, 2002).

#### **b. Sumber Stres Kerja Dosen UMA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 44% dosen merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dari beberapa dosen diperoleh data bahwa mereka merasakan bahwa kebijakan yang terkait dengan pengambilan keputusan mengenai sistem kepegawaian, beban kerja, penggajian, pengembangan karir, di luar dari pengetahuan dosen

sehingga dosen merasa cemas dengan situasi yang tidak mereka pahami. Adanya keberatan dan ketidaksesuaian dengan norma atau aturan yang mereka ketahui juga tidak dapat mereka komunikasikan sehingga konflik internal yang mereka rasakan tidak dapat diselesaikan. Terdapat pula 33% dosen merasakan lingkungan fisik kerja yang tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai sumber tekanan. Hal ini terungkap dari keluhan para dosen mengenai sarana yang digunakan untuk mengajar seperti mikrofon yang kondisinya rusak, LCD proyektor yang harus diperebutkan antar dosen setiap hari, lingkungan sekitar yang terlalu bising, suhu ruangan yang terlalu panas, hingga ruang dosen yang terlalu sempit dan padat sehingga tidak ada ketenangan dalam bekerja. Terdapat 14% dosen yang merasakan masalah ketidakjelasan peran, kebingungan dalam melaksanakan tanggung jawab, dan beban kerja yang berlebihan sebagai sumber stres. Mereka merasakan kurangnya pelatihan kepada dosen untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya dan kurangnya sosialisasi mengenai kewajiban yang harus dilakukan, Ditambah lagi dengan adanya teguran-teguran dari pimpinan yang ikut menyebabkan dosen merasa kurang percaya diri dan memiliki harga diri yang rendah dalam menjalankan perannya sebagai dosen. Adanya ketidaksesuaian sikap dan tindakan antara beberapa pihak pengambil keputusan sehingga menimbulkan kebingungan pada dosen untuk meresponnya. Sisanya 11% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja sebagai hal yang mengganggu dalam bekerja. Mereka ini merasakan bahwa tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas mereka yang mungkin terlalu mudah atau terlalu sulit, kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan, kurangnya penghargaan atas apa yang sudah mereka lakukan, serta

hubungan kerja yang kurang memberikan dukungan bagi pengembangan pekerjaan membuat dosen merasa kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arnold (1995 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, hubungan dengan orang lain di tempat kerja, ketidakjelasan dan kebingungan peran, serta iklim dan struktur organisasi merupakan sumber yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Jika dianalisis berdasarkan fakultas, diperoleh data bahwa secara konsisten di semua fakultas kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan dalam institusi yang berhubungan dengan dosen menyebabkan tekanan yang besar bagi dosen. Dosen merasa bahwa kebijakan yang diambil tidak mengakomodir kebutuhan dan harapan mereka serta tidak adanya peluang untuk mengkomunikasikan hal itu kepada pimpinan. Untuk semua fakultas yaitu Isipol (41,7% ), Hukum (53,3%), Pertanian (50%), Psikologi (46%), dan Teknik (45,5%) merasakan kurangnya partisipasi tersebut sebagai sumber stres utama terkecuali dosen fakultas Ekonomi (25%) dan Biologi (33,3%). Untuk fakultas Ekonomi dan Biologi, sumber stres yang utama justru adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak sesuai dengan kebutuhan yakni masing-masing sebanyak 50%. Hal ini dapat dipahami mengingat fakultas ekonomi memiliki jumlah mahasiswa yang terbanyak namun memiliki fasilitas yang tidak sesuai. Demikian pula Biologi yang dianggap sebagai fakultas yang kurang mampu menyerap mahasiswa sehingga fasilitas yang disediakan pun sangat minim. Padahal untuk dapat melakukan proses belajar mengajar dan mengembangkan keilmuannya, dosen Biologi membutuhkan fasilitas kerja yang cukup banyak, misalnya perpustakaan dan laboratorium.

Hal ini yang kemudian menjadikan fakultas ini seakan berada dalam lingkaran setan dimana sedikitnya mahasiswa diperkuat oleh kurang memadainya sarana pendidikan dan pengembangan sehingga semakin mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan mahasiswa yang banyak. Hal ini sejalan dengan pendapat Arnold (1995) bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai akan menimbulkan tekanan bagi individu dalam melakukan pekerjaannya.


Untuk masalah dalam menjalankan peran terlihat cukup tinggi pada fakultas Hukum (20%), Teknik (13,6%), Pertanian (20%), Biologi (16,7) dan Ekonomi (15%). Hal ini menunjukkan bahwa kekaburan akan batas-batas wewenang dan tanggung jawab serta standar kerja yang tidak jelas menjadi sumber tekanan pada dosen-dosen di sebagian besar fakultas di UMA. Dosen merasakan ketidaknyamanan karena kurangnya kejelasan akan tuntutan yang diberikan kepada dirinya sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. Pada fakultas Isipol (8,3%) dan Psikologi (6,7%), masalah peran kurang berperan sebagai stressor dibandingkan stressor yang lain. Untuk stressor ketidakpuasan kerja, terlihat bahwa dosen fakultas Teknik (18,2%) dan Isipol (16,7%) memiliki persentase lebih tinggi dibanding Ekonomi (10), Hukum (6,7%), dan Psikologi (6,7%). Hal ini mungkin dapat dijelaskan bahwa fakultas Teknik dan Isipol memiliki jumlah mahasiswa yang lebih sedikit dibanding Ekonomi, Psikologi, dan Hukum sehingga secara finansial mereka mendapatkan *incentive* yang lebih rendah dari ketiga fakultas tersebut. *Incentive* yang lebih sedikit berkaitan dengan lebih rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan (Shalvendy, 2006). Kepuasan finansial ini juga yang membuat dosen pada fakultas Psikologi menilai bahwa ketidakpuasan kerja tidak terlalu



mengganggu dibanding fakultas lain. Untuk fakultas Pertanian dapat dijelaskan bahwa keterlibatan dosen sebagai pejabat struktural di lingkup Universitas dan Pasca sarjana telah memberikan kepuasan tersendiri bagi dosen baik secara material maupun nonmaterial sehingga ketidakpuasan kerja kurang dirasakan. Sedangkan pada fakultas Hukum, hubungan yang cukup suportif dan komunikasi yang terbuka antar sesama dosen dan antara dosen dengan mahasiswa menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi dosen dalam bekerja (Greenberg, 2002). Kurang terlihat suasana kompetitif ataupun konflik dalam hubungan kerja di fakultas ini sehingga mereka cukup puas dengan apa yang ada. Yang menarik adalah bahwa dosen di fakultas Biologi tidak merasakan ketidakpuasan kerja sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini mungkin dapat dijelaskan bahwa setiap dosen merasakan hubungan kerja yang memuaskan antar dosen dan adanya penilaian diri yang melihat keseimbangan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diterima dari institusi. Namun dapat juga penilaian diri tersebut merupakan hasil dari penguatan-penguatan yang secara tidak disadari sehingga para dosen meyakini bahwa apa yang diterima saat ini adalah sesuatu yang pantas dan sesuai dengan apa yang mereka hasilkan (Davidoff, 2005).

Jika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, terlihat ada kesamaan antara dosen pria dan wanita dalam menilai stressor yang mengganggu mereka dalam bekerja. Secara konsisten pria dan wanita menilai bahwa kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan sebagai sumber stres yang utama (pria = 44,1% dan wanita = 39%). Hal ini berarti bahwa baik dosen pria dan wanita sebagai profesional dan intelektual sama-sama merasakan kebutuhan untuk dipahami

dan didengarkan kebutuhan-kebutuhannya untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam hal ini, terlihat persentase yang lebih tinggi pada pria dibanding wanita yang mungkin berkaitan dengan peran seksual pria yang lebih asertif dan mengutamakan prestasi. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang memadai sama-sama dinilai sebagai hal berikutnya yang menimbulkan tekanan dalam bekerja baik oleh dosen pria (32,2%) maupun wanita (34,1). Pada aspek ini, wanita sedikit lebih tinggi persentasenya yang mungkin disebabkan karena peran seksual wanita yang lebih fokus pada hal-hal yang detil dibandingkan pria sehingga wanita lebih tertekan ketika lingkungan tempat ia bekerja tidak berada dalam kondisi yang diharapkan. Sumber stres yang berikutnya adalah masalah dalam menjalankan peran, dimana pria menilai sebanyak 11,9% sedangkan wanita 17,1% yang berarti bahwa wanita lebih tertekan karena masalah ketidakjelasan dan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, serta ketidakmampuan dalam bekerja, dibanding pria. Hal ini dapat dikaitkan dengan kenyataan bahwa wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja di luar rumah dan sebagai ibu rumah tangga sehingga peran yang membingungkan dan banyaknya beban kerja akan meningkatkan tekanan yang dirasakan oleh wanita (Arnold, 1995). Untuk ketidakpuasan dalam bekerja, pria mengalami tekanan lebih besar (11,9%) dibandingkan wanita (9,8%). Hal ini dapat dipahami karena di dalam banyak masyarakat pada umumnya, ukuran keberhasilan seorang pria akan lebih banyak dilihat dari pekerjaannya sedangkan wanita lebih banyak dinilai berhasil dalam kemampuannya merawat dan mendorong pertumbuhan anggota keluarganya. Keadaan ini yang membuat pria lebih merasakan tekanan



saat pekerjaannya kurang memberikan kepuasan sedangkan wanita akan berpikir bahwa keluarga adalah yang lebih utama (Parson& Bales, 1956).

Ditinjau dari kelompok usia, diperoleh data bahwa pada usia 40 tahun ke atas, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan kebijakan institusi dinilai sebagai sumber stress yang paling mengganggu (46,8%) dan disusul oleh tekanan yang bersumber dari lingkungan kerja yang tidak memadai (33,8%). Hal ini disebabkan karena dinamika dari kehidupan pekerjaan sebagai dosen yang mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga dosen-dosen tersebut membutuhkan kesiapan untuk mengikuti perubahan tersebut. Kebijakan yang diambil tanpa keterlibatan mereka akan membuat dosen sangat sulit untuk melakukan hal tersebut dan sebagai dampaknya mereka akan dinilai negatif oleh pimpinan. Selain itu, cukup banyak dosen yang merasa sudah cukup memiliki pengalaman kerja namun pengembangan karirnya dirasakan kurang signifikan dengan alasan yang kurang dapat mereka terima. Demikian pula terkait lingkungan kerja yang kurang memadai dirasakan sebagai sumber stres yang juga cukup mengganggu karena berdasarkan pengalaman para dosen, masalah ini selalu saja terjadi dan tidak ada penyelesaian yang nyata. Sedangkan untuk masalah dalam menjalankan peran (11,7%) dan ketidakpuasan kerja (7,8%) tidak sebesar dua aspek sebelumnya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja yang telah dijalani telah meningkatkan kemampuan dosen dalam menyesuaikan diri dengan ketidakjelasan dan kondisi yang kurang memuaskan. Sedangkan pada dosen yang berusia di bawah 40 tahun, sumber stres yang ada dirasakan dalam tingkat yang hampir sama (lingkungan kerja= 30,4%, kurangnya partisipasi= 26,1%, masalah peran=

21,7%, dan ketidakpuasan kerja= 21,7%). Dosen muda menilai bahwa sarana dan prasarana dalam bekerja dinilai kurang memadai untuk memenuhi tuntutan yang dibebankan sebagai stressor yang paling menekan. Kemudian keharusan mengikuti sejumlah aturan yang diambil tanpa melihat lebih jauh kebutuhan mereka dan ketidakjelasan pengembangan karir sebagai sumber stres berikutnya. Kurangnya pengalaman dan kemampuan, tidak jelasnya aturan dan standar yang harus dipenuhi, beban kerja yang banyak namun tidak sebanding dengan penghasilan, serta kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja juga membuat mereka cukup tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dosen yang lebih muda, keempat stressor tersebut dirasakan kurang lebih sama menggangukannya. Keadaan yang demikian mungkin berhubungan dengan usia muda yang dipenuhi dengan gambaran ideal tentang pekerjaan sebagai dosen dan adanya harapan untuk sukses dalam meniti karir. Namun kenyataan yang ada ternyata tidaklah seindah yang dibayangkan sehingga para dosen muda ini mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi inilah yang membedakan penilaian dosen muda dengan dosen yang lebih tua dalam hal sumber stres kerja yang dialami.

### **c. Coping Stres Dosen UMA**

Hasil penelitian mengenai jenis coping dosen UMA diperoleh data 42% dosen menggunakan coping berfokus pada emosi terhadap sumber stres yang dialami, 30% dosen menggunakan kombinasi antara coping berfokus emosi dengan berfokus masalah, sedangkan sisanya 28% dosen menggunakan coping berfokus pada masalah dalam mengatasi tekanan kerja yang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa lebih banyak dosen yang mengatasi tekanan yang dihadapi

dengan cara melakukan usaha agar perasaannya lebih nyaman tanpa merubah keadaan. Dosen berusaha agar tekanan yang dirasakan tidak terlalu mengganggu dengan cara mengendalikan perasaan, tidak memikirkan masalah yang tengah dihadapi, mengalihkan perhatian dengan hal lain, atau mengubah pandangannya untuk mencari hikmah di balik masalah yang dihadapi. Coping berfokus emosi biasanya dipakai untuk situasi-situasi yang dipersepsikan tidak dapat dirubah sehingga individu berusaha berdamai dengan dirinya sendiri (Lazarus dalam Shalvandy, 2006). Dalam pandangan kognitif, jenis coping yang dipilih ditentukan dari penilaian individu terhadap kemampuannya menghadapi stressor yang dialami sehingga individu yang merasa tidak berdaya mengubah situasi akan memilih membuat dirinya lebih nyaman. Pandangan semacam ini pun tidak selalu berdasar kenyataan, karena ada keyakinan akan ketidakberdayaan yang terbentuk dari pengalaman kegagalan yang terus menerus (*learned helplessness*). *Learned helplessness* ini merupakan perasaan tidak berdaya individu yang diperoleh setelah berkali-kali mengalami kegagalan dalam melakukan sesuatu hingga pada akhirnya individu yakin bahwa dirinya memang tidak mampu (Davidoff, 2004). Dari wawancara dengan beberapa dosen asumsi ini didukung oleh pernyataan bahwa masalah-masalah yang mereka hadapi umumnya masalah yang selalu berulang dan tidak pernah diberikan jalan keluarga oleh pimpinan (Misalnya masalah ruangan, fasilitas kerja, pengembangan karir).

Jika ditinjau dari fakultas, maka coping stres yang dipilih oleh dosen UMA adalah pada dosen fakultas Psikologi (66,7%), Hukum (53,3%), dan Ekonomi (40%) menunjukkan pilihan coping berfokus emosi yang cukup

mencolok dalam mengatasi stres kerja yang mereka alami. Jika dikaitkan dengan tingkat stres dosen pada tiga fakultas ini tergolong bermakna positif, maka pilihan coping berfokus emosi merupakan pilihan yang sangat rasional dalam situasi kerja yang penuh stres. Dosen psikologi dapat dipahami bahwa mereka memiliki kapasitas untuk menolong diri sendiri dalam mengatasi tekanan psikologis yang dirasakan dengan berusaha membuat dirinya nyaman dengan situasi yang ada. Namun tentu saja keburukan dari pola ini adalah situasi yang menekan cenderung tidak berubah karena setiap individu berusaha untuk dapat menerimanya. Dosen pada fakultas Hukum dan Ekonomi yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi namun diimbangi dengan *incentive* finansial yang lebih baik dibanding fakultas lain membuat para dosen berusaha mendorong diri masing-masing untuk dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan yang ada. Pada dosen teknik yang lebih dominan adalah coping yang berfokus pada emosi berkombinasi dengan penyelesaian masalah (45,5%) disusul oleh coping berfokus emosi (36,4%) . Jika dilihat tingkat stresnya yang memperlihatkan cukup banyak berada di tingkat sedang dan tingkat rendah, dapat dijelaskan bahwa dosen di fakultas ini berusaha mengatasi tekanan dengan melakukan usaha perbaikan terhadap situasi yang ada. Namun kenyataan yang ada, seringkali usaha yang dilakukan tidak membuahkan perubahan yang diharapkan sehingga lambat laun mereka harus berusaha menerima kenyataan tersebut dengan mencoba merasa nyaman dengan situasi tidak diharapkan tersebut. Kegagalan dalam menyelesaikan masalah menimbulkan frustrasi akhirnya membuat mereka harus menyiapkan diri dengan kekecewaan. Hal ini yang membuat cukup banyak dosen kemudian

mengembangkan sikap apatis dan tidak ingin terlibat dengan kenyataan yang tidak memiliki jalan keluar (Davidoff, 2004). Keadaan ini terlihat dari cukup banyaknya dosen yang beresiko mengalami penyakit fisik akibat situasi kerja yang kontraproduktif. Pada dosen pertanian terlihat bahwa coping berfokus masalah cukup dominan dipilih (60%) dibanding coping kombinasi (20%) dan coping berfokus emosi (20%). Hal ini dapat dipahami bahwa dosen pertanian termasuk fakultas yang pengembangan karir dosennya sangat cepat dan signifikan dibanding fakultas lain. Fakultas ini memiliki cukup banyak dosen yang memiliki jabatan struktural di lingkup universitas dan pascasarjana serta dosen yang bergelar akademik guru besar. Kondisi yang demikian menimbulkan perasaan berdaya dan optimisme pada dosen untuk dapat mengatasi masalah yang dihadapi (Lazarus dalam Shalvendy, 2006). Dosen-dosennya sangat dekat kekuasaan dan dapat mengambil kebijakan sehingga dapat dipahami coping berfokus masalah menjadi pilihan yang paling dominan. Sedangkan pada fakultas biologi (emosi= 33,3%, masalah= 33,3%, kombinasi= 33,3%) dan isipol (emosi= 33,3%, masalah= 33,3%, kombinasi= 33,3%) terlihat pilihan jenis coping para dosennya dapat dikatakan seimbang. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam mengatasi stres yang dialami karena untuk masalah yang berbeda cenderung menggunakan coping yang berbeda pula. Fleksibilitas ini merupakan salah satu indikator dari efektivitas strategi coping yang dilakukan individu (Antonovsky dalam Hidayah, 2007). Hal ini dapat menjelaskan mengapa mayoritas dosen pada dua fakultas ini merasakan stres kerja sebagai hal yang memacu produktivitas dan sangat sedikit dosen yang merasa sangat terganggu dengan stressor yang ada.

Jika dilihat dari jenis kelamin, maka pilihan jenis coping dapat dilihat bahwa pada pria terdapat 40,7% yang menggunakan coping berfokus emosi, 30,5% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 28,8% yang menggunakan coping kombinasi. Sedangkan pada wanita terdapat 43,9% yang menggunakan coping berfokus emosi, 31,7% yang menggunakan coping kombinasi, dan 24,4% yang menggunakan coping berfokus masalah. Dari berbagai penelitian disebutkan bahwa pria lebih banyak menggunakan coping berfokus masalah sedangkan wanita berfokus pada emosi (Pramadi dalam Hidayah, 2007). Namun jika dilihat dari jenis coping yang dominan pada kedua jenis kelamin, teori tersebut tidak didukung. Pada dosen UMA baik pria dan wanita lebih banyak menggunakan coping berfokus emosi. Hal ini menggambarkan bahwa dosen UMA merasakan bahwa tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan adalah hal yang sulit untuk diubah sehingga tindakan yang harus dilakukan adalah berusaha merasa nyaman dengan situasi yang tidak nyaman tersebut. Sedangkan pilihan coping yang berikutnya terlihat bahwa pria menggunakan coping berfokus emosi dan wanita menggunakan coping kombinasi. Hal ini menunjukkan bahwa potensi dari pria adalah mengatasi tekanan dengan cara menyelesaikan masalah sedangkan pada wanita cenderung melibatkan usaha membuat perasaan lebih nyaman sambil melakukan usaha untuk menemukan solusi. Kondisi yang demikian cukup mendukung apa yang dikemukakan oleh Pramadi (dalam Hidayah, 2007).

Dilihat dari tingkat usia, jenis coping yang digunakan oleh dosen UMA adalah pada dosen yang berusia di bawah 40 tahun terlihat bahwa 43,5% yang menggunakan coping yang berfokus pada masalah, 34,8% yang menggunakan



coping kombinasi, dan 21,7% yang menggunakan coping yang berfokus pada emosi. Sedangkan pada dosen berusia 40 tahun ke atas terdapat 48,1% yang menggunakan coping berfokus emosi, 28,6% yang menggunakan coping kombinasi, dan 23,4% yang menggunakan coping berfokus masalah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pramadi (dalam Hidayah, 2007) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi jenis coping adalah usia. Individu yang lebih tua memiliki kematangan emosi sehingga sudah lebih berorientasi kepada keamanan, stabilitas, dan mempertahankan situasi yang ada. Hal ini mendorong individu yang lebih tua lebih memilih berusaha menerima keadaan dibandingkan berusaha melakukan perubahan. Sebaliknya individu yang lebih muda memiliki energi yang besar, kepercayaan diri, nilai-nilai ideal, lebih berorientasi kepada diri sendiri, dan memiliki emosi yang lebih labil. Dengan demikian, individu yang lebih muda lebih sulit menerima ketidaksesuaian dan inkonsistensi sehingga memilih mengubah keadaan daripada memaksa diri untuk berdamai dengan kenyataan.

Jika dilihat dari sumber stres, dapat dilihat bahwa coping stres yang digunakan adalah untuk semua sumber stres secara konsisten dosen menggunakan coping berfokus emosi sebagai pilihan utama (kurangnya partisipasi= 51%, masalah peran= 68%, lingkungan kerja= 47%, ketidakpuasan kerja= 62%). Sedangkan untuk pilihan berikutnya juga konsisten menggunakan coping berfokus masalah (kurangnya partisipasi= 35%, masalah peran= 24%, lingkungan kerja= 32%, ketidakpuasan kerja= 26%). Selanjutnya pilihan ketiga adalah coping kombinasi (kurangnya partisipasi= 14%, masalah peran= 8%, lingkungan kerja= 21%, ketidakpuasan kerja= 12%). Dari hasil ini terlihat

bahwa para dosen tidak membedakan jenis coping yang dipilih berdasarkan masalahnya melainkan menggunakan pola coping yang sama untuk semua masalah. Hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan untuk mengatasi masalah secara efektif karena unsure fleksibilitas merupakan salah satu ukuran kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Antonosky, dalam Hidayah, 2007). Namun demikian, rendahnya efektivitas coping para dosen menghadapi stressor dalam pekerjaan mungkin disebabkan oleh adanya proses belajar yang sudah berlangsung sekian lama bahwa usaha yang dilakukan untuk mengubah situasi akan selalu berakhir dengan kegagalan. Proses belajar ini yang kemudian memperkuat keyakinan para dosen bahwa jalan keluar yang tersedia bukanlah mengatasi masalah melainkan mencoba menerima masalah sebagai bagian dari kenyataan yang harus selalu dihadapi. Hal ini yang mungkin dapat menjelaskan mengapa cukup banyak dosen dengan masa kerja yang cukup lama dengan ketidakpuasan terhadap situasi yang ada namun masih tetap bertahan menjalani rutinitas kerjanya hingga saat ini. Di satu sisi, keharusan menerima keadaan yang tidak diharapkan semacam ini membuat para dosen terbiasa dengan kondisi yang sama secara terus menerus tanpa mengalami perkembangan. Namun di sisi yang lain membentuk ketanggahan (*hardiness*) yang mengandung aspek komitmen (fokus pada tujuan), kontrol (mengendalikan tindakan), dan tantangan (melihat kesulitan sebagai hal yang dapat ditaklukkan) pada diri para dosen (Kobasa, dalam Nurbaya 2012). *Hardiness* yang terbentuk ini membuat para dosen tersebut jika berada dalam situasi kerja yang positif dan kondusif akan melejit dan melakukan lompatan-lompatan yang sangat besar dari keadaannya selama ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada dosen UMA sebagaimana yang telah disampaikan di bagian sebelumnya maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat 67% dosen mengalami stres dalam tingkat sedang, 14% mengalami stres tingkat rendah, 13% mengalami stres tingkat tinggi, 3% mengalami stres tingkat sangat tinggi, dan 3% mengalami stres tingkat sangat rendah
2. Terdapat 44% dosen merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan mereka. 33% dosen merasakan lingkungan fisik kerja yang tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai sumber tekanan. Terdapat 14% dosen yang merasakan masalah ketidakjelasan peran, kebingungan dalam melaksanakan tanggung jawab, dan beban kerja yang berlebihan sebagai sumber stress. Sisanya 11% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja sebagai hal yang mengganggu dalam bekerja.
3. Terdapat 42% dosen menggunakan coping berfokus pada emosi terhadap sumber stres yang dialami, 30% dosen menggunakan kombinasi antara coping berfokus emosi dengan berfokus masalah, sedangkan sisanya 28% dosen menggunakan coping berfokus pada masalah dalam mengatasi tekanan kerja yang dirasakan.

## 5.2. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Terkait dengan tingkat stres dosen, pihak rektorat sebaiknya dapat memberikan solusi bagi sumber stres yang dirasakan sangat menekan dosen dalam bekerja sehingga tekanan yang dirasakan dapat digunakan untuk mendorong produktivitas kerja dosen.
2. Dilihat dari sumber stres yang didominasi oleh masalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan lingkungan kerja yang kurang memadai, pihak rektorat sebaiknya dapat mendorong dan melakukan perbaikan iklim organisasi dan pembenahan dalam sarana prasarana pendidikan di lingkungan UMA.
3. Terkait dengan pola coping yang dilakukan oleh dosen, dapat disarankan agar rektorat membangun iklim menimbulkan perasaan berdaya dalam diri dosen melalui kebijakan yang bersifat *bottom up*, mendorong rasa percaya diri dosen dengan lebih mengedepankan penghargaan kepada dosen, lebih bersungguh-sungguh dalam mengembangkan kompetensi dosen, dan menimbulkan rasa aman yang terkait dengan pengembangan karir dan penilaian kinerja dosen yang objektif, adil, dan transparan.
4. Sebaiknya rektorat memilih figur-figur pemimpin dengan standar kompetensi dan kepribadian yang jelas sehingga dapat menjalankan fungsi *leadership* yang dapat mendorong para dosen untuk bekerja secara optimal dan memiliki kepuasan dalam bekerja.

5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja aktual dosen agar lebih yakin akan fungsi stres kerja yang dialami terhadap kinerja. Penelitian lanjutan disarankan untuk diarahkan kepada peningkatan kemampuan coping dosen agar tingkat produktivitasnya lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, J., Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (1995). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in The Workplace. 2<sup>nd</sup> ed.* London: Pitman Publishing
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Amstrong, M. 2003. *Strategic Human Resource Management. A Guide to Action.* Jakarta: PT. Gramedia.
- Azwar, Syaifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi.* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Davidoff dkk. (2004). *Abnormal Psychology.* New York : John Willey & Sons
- Davison, dkk (2004). *Abnormal Psychology.* London: Sage Publications Co.
- Dove, K. 2006. *Human Resource Development.* New Delhi: Mc. Graw Hill Inc.
- Gravetter, F.J.&Forzano, L.A.B. (2006). *Research methods for Behavioral Scences. 2<sup>nd</sup> edition.* California: Thomson Wadsworth.
- Hidayah, Nurul. (2007). *Identifikasi dan Pengelolaan Stres Infertilitas.* Proseeding Konferensi Nasional Stress Management dalam Berbagai Setting Kehidupan. Bandung: 2-3 Februari.
- Lubis, Rahmi & Rislisa. (2008). *Stres Kerja Pada Karyawan Restoran Siap Saji dan Restoran Minang.* Jurnal Penelitian Magister Psikologi UMA. Vol 1. September 2008
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior,* 10th Edition, New Jersey: McGraw-Hill.
- Noe, dkk. *Human Resource management.* 3rd ed. 2000. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Nurbaya, Siti. (2012). *Perbedaan Hardiness Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Marketing.* Medan: Universitas Medan Area. Tidak Dipublikasikan
- Martin, C.A.& Colbert, K.K. (1997). *Parenting: A Life Span Perspective.* New York: Mc. Graw Hill Inc.
- McShane, S.L & Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behavior,* 2nd Edition, NJ: McGraw-Hill.

- Parson, T & Bales, R.F. (1956). *Family, Socialization, and Interaction Process*. London: Routledge & Kegan Paul, Ltd.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Rollinson, Derek. (2005). *Organizational Behavior and Analysis an Integrated Approach*. 3rd Edition, England: Pearson Education.
- Santrock, J.W. (2002). *A Topical Approach to Life Span Development*. Boston: Mc. Graw Hill.
- Shabracq, dkk (2003). *Handbook of Health and Work Psychology*. 2nd ed. England: John Willey
- Shalvandy, Gavriel (ed.) (2006). *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. 3rd ed. New Jersey : John Willey & Sons, Inc.
- Sutrisno, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Universitas Medan Area. (2009). *Pedoman Dosen 2009/2010*. Medan: UMA Press
- (2011). *Pedoman Mahasiswa 2011/2012*. Medan: UMA Press

## LAMPIRAN 1

### ALAT UKUR

Fakultas:

Usia:

JenisKelamin: pria/ Wanita

Anda diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda saat ini atau belakangan ini dalam lingkungan kerja. Silanglah angka yang sesuai dengan pilihan anda!

Keterangan: 1 = hampir tidak pernah

2 = jarang sekali

3 = kadang-kadang

4 = sering

5 = hampir selalu

1. Saya merasa memiliki wewenang yang terlalu sedikit dalam menyelesaikan tanggung jawab saya
2. Saya merasa tidak jelas mengenai cakupan dan hal yang menjadi tanggung jawab saya
3. Saya tidak tahu kesempatan pengembangan dan promosi yang tersedia untuk diri saya
4. Saya merasa memiliki beban kerja terlalu berat bahkan tidak dapat dituntaskan dalam hari kerja yang tersedia
5. Saya merasa ruangan kerja saya kurang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan
6. Saya berpikir tidak akan dapat memuaskan tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang yang ada di lingkungan kerja saya
7. Saya merasa tidak cukup kompeten untuk mengerjakan tugas-tugas saya
8. Saya tidak tahu penilaian atasan mengenai diri saya dan bagaimana cara beliau menilai kinerja saya
9. Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai untuk mencapai target kerja yang diharapkan
10. Saya merasa diri saya tidak mendapatkan informasi yang lengkap mengenai tugas yang harus saya kerjakan
11. Saya mencemaskan keputusan yang akan

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5



- mempengaruhi kehidupan orang-orang yang saya kenal di kantor ini
12. Saya merasa tidak disukai dan tidak diterima oleh orang-orang di lingkungan kerja saya
  13. Saya merasa lingkungan fisik kantor saya kurang nyaman untuk bekerja
  14. Saya merasa tidak dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan spontan atasan yang berkaitan dengan diri saya
  15. Saya tidak tahu apa yang diharapkan oleh orang-orang di lingkungan kerja kepada diri saya
  16. Saya berpikir jumlah pekerjaan yang saya lakukan mempengaruhi kualitas kerja saya
  17. Saya merasa harus melakukan hal-hal yang bertentangan dengan penilaian dan keputusan pribadi saya
  18. Saya merasa pekerjaan saya kurang didukung oleh kemudahan dari penggunaan teknologi
  19. Saya merasa pekerjaan saya banyak mempengaruhi atau mengatur pola kehidupan keluarga saya
  20. Saya merasa pengaturan ruang kerja saya cukup menyulitkan saya dalam bekerja

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**Pilihlah satu atau dua dari beberapa pilihan yang ada untuk menyikapi pernyataan yang tersedia dan sebutkan alasannya!**

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan menyulitkan dalam bekerja, kondisi ruangan yang tidak nyaman, serta fasilitas kerja yang kurang mendukung, biasanya saya sikapi dengan:

- a. berusaha menerima keadaan
- b. mencari jawaban rasional
- c. tidak memikirkan hal itu
- d. menyadari posisi diri sendiri
- e. yakin kondisi ini tidak akan selamanya
- f. menyiapkan strategi untuk menyelesaikan
- g. mendesak rektorat memberi solusi
- h. berdiskusi dengan sejawat mencari solusi

Alasan: \_\_\_\_\_

2. Manajemen yang bersifat sentralistik, kebijakan yang diambil secara sepihak, kewenangan yang sangat terbatas, dan ketidakjelasan sistem kepegawaian maupun penggajian, umumnya saya respon dengan:

- a. berusaha menerima keadaan
- b. memahami alasan atasan membelakurkan cara seperti itu
- c. mencari pelampiasan di luar
- d. menyadari posisi diri sendiri
- e. melihat sisi positifnya
- f. melakukan usaha secara terencana untuk mengurangi tekanan
- g. bergerak untuk mengubah keadaan
- h. berdiskusi dengan sejawat bersama-sama menemukan solusi

Alasan: \_\_\_\_\_

3. Kurangnya kemampuan dan keahlian saya dalam bekerja, penghasilan yang tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan, banyak tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai pribadi saya, ketidakjelasan tentang tugas, pekerjaan yang terlalu banyak dan tak ada habisnya, tugas yang banyak mengorbankan kepentingan keluarga, kebanyakan saya hadapi dengan cara:

- a. berusaha menerima kenyataan yang ada
- b. bekerja saja tanpa memikirkan hal itu
- c. mencari kepuasan di tempat lain
- d. menyadari kekurangan diri sendiri
- e. mensyukuri apa yang ada saat ini
- f. melakukan usaha untuk memperbaiki kekurangan diri
- g. mendesak atasan untuk menyelesaikan masalah
- h. berdiskusi dengan keluarga atau teman untuk mencari solusi

Alasan: \_\_\_\_\_

4. Atasan yang kurang memberi dukungan dan penghargaan, bawahan yang sulit diajak kerjasama, rekan kerja yang kurang dapat diandalkan, dan mahasiswa yang tidak sesuai dengan harapan, biasanya saya sikapi dengan:

- |   |   |
|---|---|
| a. berusaha menerima mereka apa adanya                            | e. berpikir mungkin ini adalah keadaan yang terbaik menurut Tuhan   |
| b. tidak mengambil hati itu semua                                 | f. mempelajari penyebabnya dan bertindak untuk memperbaiki hubungan |
| c. mengerjakan kegiatan lain yang memberi kepuasan                | g. mendesak mereka untuk bersama-sama saling memperbaiki diri       |
| d. menyadari keterbatasan diri dalam membangun hubungan yang baik | h. berdiskusi dengan seseorang untuk menjadi mediator               |

Alasan: \_\_\_\_\_

## LAMPIRAN 2

### REKAPITULASI ANGGARAN PENELITIAN

Jenis Pengeluaran	Jumlah Biaya
Bahan Habis Pakai	Rp. 385.000
Pengumpulan Data	Rp.2.532.500
Pembuatan Laporan	Rp. 332.500
Honor Pelaksana	Rp.1.750.000
<b>Total Anggaran</b>	<b>Rp.5.000.000</b>

#### Rincian Biaya Bahan Habis Pakai

No	Bahan	Volume	Biaya Satuan	Biaya
1.	Kertas A4	1 Rim	Rp. 35.000	Rp. 35.000
2.	CD	1 Box	Rp. 50.000	Rp. 50.000
3.	Pulpen	10 Box	Rp. 30.000	Rp.300.000
<b>TOTAL</b>				<b>Rp.385.000</b>

#### Rincian Biaya Pengumpulan Data

No	Uraian	Volume	Biaya Satuan	Biaya
1.	Foto copy skala	250 lembar	Rp. 150	Rp. 32.500
2.	Analisis Data	1 paket	Rp.500.000	Rp. 500.000
3.	Numerator	100 lembar	Rp. 20.000	Rp.2.000.000
<b>TOTAL</b>				<b>Rp.2.532.500</b>

#### Rincian Biaya Pembuatan Laporan

No	Bahan	Volume	Biaya Satuan	Biaya
1.	Foto copy dan penjilidan proposal dan laporan	6 buah	Rp. 182.500	Rp. 182.500
2.	Publikasi Jurnal		Rp. 150.000	Rp. 150.000
<b>TOTAL</b>				<b>Rp. 332.500</b>

### LAMPIRAN 3

#### LAPORAN KEGIATAN PENELITI PER MINGGU

No	Minggu Ke	Kegiatan
1.	I	Rapat kordinasi tim peneliti untuk melakukan inventarisasi dan distribusi pekerjaan
2.	II	Melakukan studi literatur untuk menyiapkan Alat ukur
3.	III	Melakukan studi literatur untuk menyiapkan Alat ukur
4.	IV	Membuat blue print dan menulis item
5.	V	Melakukan evaluasi terhadap item yang telah dibuat
6.	VI	Mengurus surat ijin penelitian dan mengumpulkan data dosen ke bagian personalia
7.	VII	Memetakan populasi dan sampel penelitian
8.	VIII	Finalisasi penulisan alat ukur
9.	IX	Merekrut numerator
10.	X	Briefing numerator
11.	XI	Belanja ATK
12.	XII	Memperbanyak skala
13.	XIII	Merevisi proposal
14.	XIV	Merevisi proposal
15.	XV	Merevisi proposal
16.	XVI	Observasi ke Fakultas dan mengumpulkan kontak responden penelitian
17.	XVII	Observasi ke Fakultas dan mengumpulkan kontak responden penelitian
18.	XVIII	Pengambilan Data Penelitian
19.	XIX	Pengambilan Data Penelitian
20.	XX	Pengolahan Data Penelitian
21.	XXI	Analisis Data Penelitian
22.	XXII	Pembuatan Laporan
23.	XXIII	Pembuatan Laporan
24.	XXIV	Copy Laporan dan Penjilidan
25.	XXV	Pembuatan Power Point dan Persiapan Seminar Hasil Penelitian

**LAMPIRAN 4****BIODATA PENELITI****I. IDENTITAS**

1.	Nama lengkap	Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi.
2.	Jabatan fungsional	Lektor
3.	NIP/ NIDN	01.011.0920/ 0113127602
4.	Tempat dan tanggal lahir	P. Siantar, 21 Desember 1976
5.	Alamat rumah	Jl. Permai Gg. Beringin No. 1 Medan
6.	No. Hp	082162173991/ 061 77983210
7.	Alamat kantor	Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Medan
8.	No. Telepon/fax	061 7366878 / 061 7366998
9.	Email	makmunrahmi@yahoo.com
10.	Lulusan yang sudah dihasilkan	S1= 700 orang S2= 60 orang
11.	Mata kuliah yang diampu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psikodiagnostika</li> <li>2. Psikologi klinis</li> <li>3. Psikologi abnormal</li> <li>4. Metode penelitian kualitatif</li> <li>5. Psikologi eksperimen</li> <li>6. Psikologi Kerja (S2)</li> <li>7. Training&amp; development (S2)</li> <li>8. Pengelolaan SDM (S2)</li> </ol>

**II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1.	Program	S1	S2
2.	Nama PT	Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	Universitas Indonesia Jakarta
3.	Bidang ilmu	Psikologi	Psikologi Klinis dewasa
4.	Tahun masuk	1995	2004
5.	Tahun lulus	2000	2006
6.	Judul skripsi/tesis	Hubungan konsep diri dan jenis kelamin dengan kepatuhan terhadap	Parenting ibu pada anak kandung dan anak

		peraturan sekolah	tiri
7.	Nama pembimbing	Dr. Dicky Hastjarjo Dra. Esti P., M.S.	Dra. Agustin. M.Si.

### III. PENGALAMAN PENELITIAN

No.	Tahun	Judul penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jt Rp)
1.	2006- skrg	Dosen pembimbing dan penguji skripsi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area		
2.	2006-skrng	Dosen mata kuliah metode penelitian kualitatif pada Fakultas Psikologi UMA		
3.	2009	Hubungan self efficacy dengan persepsi pengembangan karir	Mandiri	7

### IV. PENGALAMAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Kegiatan	Instansi	Tahun	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jt Rp)
Pelatihan Teknik Konseling Mahasiswa	Jurusan Konseling Islam IAIN SU	2011	Mandiri	9
Workshop Pengembangan Manajemen	Universitas Islam Sumatera Utara	2011	Mandiri	10
Pelatihan Teknik Konseling Mahasiswa	Jurusan Konseling Islam IAIN SU	2011	Mandiri	10
Workshop Pengembangan Manajemen	Universitas Islam Sumatera Utara	2011	Mandiri	10
<i>Leadership Training</i>	Wilmar Group Medan	2009	Mandiri	20
<i>Who am I Training</i>	Wilmar Group	2009	Mandiri	20

		Medan			
Pelatihan Motivasi Belajar bagi Mahasiswa Baru		Universitas Medan Area	2009	Mandiri	5
Pelatihan Motivasi Kerja Karyawan		PDAM Tirtanadi Medan	2008	Mandiri	10
Pelatihan Kewirausahaan Mahasiswa		Diknas Sumut Medan	2008	Mandiri	15
Pelatihan Komunikasi Interpersonal		PDAM Tirtanadi Medan	2007	Mandiri	10
Pelatihan Komunikasi Efektif		MUI Sumut Medan	2007	Mandiri	10
Membuat <i>Curriculum Vitae</i>		Pusat Ketenagakerjaan UMA	2007	Mandiri	8
Menghadapi <i>Job Interview</i>		Pusat Ketenagakerjaan UMA	2007	Mandiri	8

## V. PENGALAMAN PUBLIKASI PENULISAN ARTIKEL

Judul Penelitian	Jabatan	Publikasi	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
<i>Hubungan antara Konsep Diri dan Jenis Kelamin dengan Kepatuhan terhadap Peraturan Sekolah</i>	Peneliti Utama	Buletin Warta UMA tahun 2002	Mandiri	5.000.000
<i>Parenting ibu terhadap Anak Kandung dan Anak Tiri</i>	Peneliti Utama	Jurnal Intelektual F.Psi UMA Vol 1 tahun 2006	Mandiri	5.000.000
<i>Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Efikasi Diri Pada Karyawan Syariah Mandiri Medan</i>	Peneliti Utama	Jurnal Intelektual F.Psi UMA Vol 2 tahun 2007	Mandiri	5.000.000
<i>Hubungan Antara Konsep Diri dengan Komunikasi Interpersonal pada Perawat Rumah Sakit Umum</i>	Peneliti Utama	Jurnal Intelektual F.Psi UMA Vol 3 tahun 2008	Mandiri	5.000.000



<i>Advent Medan</i>				
<i>Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kemudahan dan Persepsi terhadap Kemudahan Fasilitas WIFI Hotspot pada mahasiswa Program Studi Akuntansi Politeknik Negeri Medan</i>	Peneliti Utama	Jurnal Intelektual F.Psi UMA Vol 1 tahun 2009	Mandiri	5.000.000
<i>Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Kemampuan Belajar IPA pada Siswa-siswa SMA Josua Medan</i>	Peneliti Utama	Jurnal Psikologi Konseling Vol 1 Desember tahun 2009	Mandiri	
<i>Coping Stres dan Konsep Diri Pada Single Mother</i>	Peneliti utama	<i>Proceeding Seminar Internasional Promoting Urban Community Quality of Life</i> Fakultas Psikologi Ubaya	Mandiri	10.000.000
<i>Etiologi Infanticide Pada Ibu Yang Mengalami Post Partum Depression</i>	Peneliti Utama	Konferensi Nasional Apsifor I Bandung 28 -29 Nopember 2012	Mandiri	7.000.000

## VI. PENGALAMAN PROFESIONAL

<b>Tahun</b>	<b>Instansi</b>	<b>Jabatan</b>
Sejak 2009	Rumah Sakit Jiwa Mahoni Medan	Konsultan
2008- sekarang	Biro Psikologi RSU. Pirngadi Medan	Konsultan
2006-sekarang	Biro Psikologi Persona Medan	Associate (Konsultan)
2006-sekarang	Biro Psikologi UMA	Associate (Konsultan)
2008-sekarang	Konsultan SDM Psikoutama Medan	Associate (Konsultan)
2007 - sekarang	Biro Psikologi Experd Jakarta	Associate (Konsultan)
Sejak 2009	Wilmar Group	External Trainer dan Assessor
Sejak 2010	PPM Consultant Jakarta	Associate (Konsultan)

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dan apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu syarat pengajuan Bantuan Penelitian Dosen Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.

Medan, 30 Nopember 2012

Pengusul,

Rahmi Lubis, S.Psi.,M.Psi.



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PUSAT JURNAL DAN WARTA

Jl. Kolam No.1 Medan Estate, Telp (061) 7366878, 7364348, 7366781  
Fax (061) 7366998 Medan 20223 email : lipi\_warta@uma.ac.id

### SURAT KETERANGAN

No : 552/SKMJ/PJW-UMA/XII/2012

Kepala Pusat Jurnal dan Warta Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi**

NIP/NIDN : 0113127602

Pekerjaan : Staf Pengajar Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area

Adalah benar telah memasukkan tulisan pada Pusat Jurnal dan Warta Universitas Medan Area pada Jurnal Hekspi ISSN : 2085 - 0654 Volume 4 Nomor 2 yang terbit pada Juli 2012 dengan Judul **"GAMBARAN STRES KERJA DOSEN UNIVERSITAS MEDAN AREA"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 Desember 2012

Kepala  
  
  
Mr. Roeswandy

cc. pertinggal

# Gambaran Stres Kerja Dosen Universitas Medan Area

Rahmi Lubis, M.Psi.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran stres kerja dosen Universitas Medan Area. Dalam melaksanakan tugasnya, dosen mengalami sejumlah masalah yang berasal dari persoalan pekerjaannya, karakteristik personal, serta aspek organisasional yang akhirnya menimbulkan tekanan atau disebut stres kerja (Greenberg, 2002). Dalam kondisi tertentu, stres kerja ini menimbulkan akibat fisik, timbulnya penyakit, hingga gangguan psikologis. Bahkan pada tingkat organisasi, stress kerja dapat berakibat kecelakaan kerja, rendahnya produktivitas, dan sikap apatis kepada lingkungan (Shabarcoq, dkk, 2003). Untuk itu, diharapkan setiap individu memiliki kemampuan untuk mengatasinya (coping). Coping yang dilakukan dapat berfokus kepada masalah dan dapat pula berfokus pada emosi (Lazarus dalam Shalvandy, 2006).

Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang dosen UMA yang diambil secara proporsional stratified random sampling dengan cirri adalah dosen UMA yang berstatus dosen tetap atau dosen tidak tetap khusus yang aktif mengajar di semester ganjil T.A. 2012/2013. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala stress yang dikembangkan dari teorinya Greenberg (2002) dan Lazarus (dalam Shalvandy, 2006). Analisis data dilakukan dengan analisis frekuensi dengan bantuan SPSS Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 67% dosen mengalami stres dalam tingkat sedang, 14% tingkat rendah, 13% tingkat tinggi, 3% tingkat sangat tinggi, dan 3% tingkat sangat rendah. Untuk sumber stres kerja, terdapat 44% merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. 33% merasakan lingkungan fisik kerja yang tidak sesuai dan 14% merasakan masalah peran, dan 11% merasakan ketidakpuasan kerja. Untuk coping, terdapat 42% berfokus emosi, 30% coping kombinasi dan 28% coping berfokus masalah.

Kata kunci: *Stres Kerja, Sumber Stres Kerja, Coping Stres, Dosen*

## A. Latar Belakang Masalah

Stres merupakan fenomena yang sulit dipisahkan dari kehidupan manusia sehari-hari dimanapun berada. Stres merupakan tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh interaksinya dengan lingkungan. Stres dapat pula didefinisikan sebagai respon individu akibat tekanan yang ia alami di lingkungannya (Davison, 2004). Cummings & Cooper dalam Glinow (2003) menggambarkan bahwa stres merupakan satu proses yang dimulai dengan adanya satu kondisi yang mengancam keseimbangan individu.

Dalam konteks pekerjaan dan lingkup organisasi, Greenberg (2002) mendefinisikan stres atau disebut dengan stress kerja sebagai tekanan yang disebabkan oleh kombinasi dari adanya stressor pekerjaan, karakteristik individual, dan organisasional. Tekanan yang dirasakan oleh individu bersumber dari kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan di organisasi, masalah peran dalam melakukan tugas, ketidakpuasan kerja, dan lingkungan fisik kerja (Greenberg, 2002). Sumber stres ini kemudian akan mengakibatkan dampak baik level individual maupun organisasional. Pada tingkat individual akan terjadi penurunan kinerja karyawan dan menyebabkan keluhan fisik hingga gangguan mental yang serius. Sedangkan pada tingkat organisasional dapat meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja, dan memunculkan sikap apatis terhadap lingkungan kerja (Glinow, 2003).

Manifestasi dari stres dapat berupa respon emosional seperti perasaan tegang, khawatir, kecewa, takut, bingung, merasa tak berdaya dan putus asa. Dapat pula berupa perubahan fisiologis seperti mengencangnya kulit, telapak tangan berkeringat, degup jantung menderu lebih keras, napas tersengal-sengal, perut mulas, kaki kesemutan, dan kehilangan tenaga. Stres juga dapat berwujud perubahan perilaku seperti tidak berkonsentrasi, tidak dapat mengambil keputusan, berjalan mondar mandir, tidak sabar, mudah marah, tidak peduli pada orang lain, dan prestasi kerja menurun. Stres bahkan dapat membuat individu mengalami sejumlah penyakit seperti hipertensi, penyakit jantung, diare, migren, asma, diabetes, depresi, dan TBC (Arnold dalam Shalvandy, 2006).

Hanya saja, stres tidak selalu berarti negatif. Dalam kadar tertentu stres dapat meningkatkan motivasi individu untuk mengerahkan seluruh potensinya guna mengatasi kondisi

yang menekan. Hal ini bermakna bahwa stres dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja individu. Namun demikian, adakalanya tekanan yang dialami individu melebihi kapasitas yang dimilikinya misalnya tekanan terlalu berat atau berlangsung terus menerus sehingga stres dapat membawa akibat yang merugikan bagi individu yang mengalaminya. Hal ini bergantung dari usaha yang dilakukan untuk mengatasi stress (*coping*).

Upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi tekanan yang dialami. Secara umum Lazarus (dalam Shalvendy, 2006) mengatakan bahwa *coping* terbagi 2 yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. *Problem focused coping* berarti usaha mengatasi stress dengan cara melakukan tindakan langsung untuk mengatasi atau mencari informasi untuk mendapatkan solusi. Sedangkan *emotion focused coping* merupakan usaha mengurangi emosi negatif yang dirasakan akibat tekanan yang ada dengan cara melupakan sejenak, relaks, atau mencari kenyamanan kepada orang lain. Penggunaan *coping* harus disesuaikan dengan permasalahannya dan karakteristik orang yang menggunakannya. Dengan demikian, pilihan *coping* yang diambil oleh individu juga berkaitan dengan efektivitas *coping* dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Memahami stres sebagaimana uraian di atas, maka Universitas Medan Area sebagai lembaga pendidikan yang berdiri sejak tahun 1984 oleh bapak Almarhum Haji Agus Salim Siregar dengan 7 fakultas (Biologi, Pertanian, Hukum, Fisipol, Teknik, Psikologi, dan Ekonomi) yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim memiliki sumberdaya manusia yang tentu juga tidak terlepas dari masalah stres. Dosen misalnya, sehari-hari melakukan aktivitas mengajar, membimbing mahasiswa meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat tentu saja akan mengalami masalah seperti beban kerja yang banyak, hubungan interpersonal yang kurang lancar, motivasi dan prestasi belajar mahasiswa yang tidak memuaskan maupun masalah dalam penyesuaian terhadap teknologi dan tuntutan tugas yang terus berubah.

Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang stres yang dialami oleh dosen Universitas Medan Area. Penelitian ini berorientasi pada studi identifikasi terhadap tingkat stres, sumber stres, serta mekanisme *coping* untuk mengatasi stres yang dilakukan oleh dosen dalam lingkungan Universitas Medan Area.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif berupa survey dimana peneliti ingin mengetahui gambaran stres yang dialami oleh dosen UMA meliputi tingkat stres, sumber stres, dan coping stress yang dilakukan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang ditentukan menggunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* (Gravetter, 2006) dimana sampel dibagi ke dalam sub kelompok dan anggota sub kelompok dipilih secara random dengan memperhatikan proporsi yang seimbang diantara jumlah dosen yang mewakili sub kelompok (fakultas). Dengan ciri-ciri dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: dosen Universitas Medan Area yang merupakan dosen tetap (DT) atau dosen tidak tetap khusus (DTTK), serta tercatat aktif mengajar di Semester Ganjil T.A. 2011/2012.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Ada dua macam skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala stres kerja dan skala coping stres. Skala stres kerja bertujuan mengungkap tingkat stres dan sumber stres yang mempengaruhi dosen dalam bekerja yang dikembangkan dari proses adaptasi skala stres Greenberg (2002) yang dikembangkan berdasarkan teori sumber stres yaitu *lack of participation, role problems, job dissatisfaction*, dan *work environment*. Adapun skala coping stres dikembangkan oleh peneliti terdiri dari 4 item dengan 7 pilihan jawaban berdasarkan teori Lazarus (dalam Azwar, 2012) mengenai jenis coping stres yaitu *self controlling, distancing, escape avoidance, accepting responsibility, positive reappraisal* yang merupakan kelompok *emotion focused coping* serta *planful problem solution, confrontative, seeking social support* yang termasuk dalam kelompok *problem focused coping*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji coba skala yang dilakukan kepada 100 orang dosen dengan uji *consistency internal* melalui korelasi item dengan total, diperoleh hasil bahwa keseluruhan item skala yang berjumlah 20 butir memiliki koefisien alpha yang berkisar antara 0,291 hingga 0,625 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item mengukur apa yang menjadi tujuan pengukuran (valid). Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan dengan rumus alpha dan didapatkan hasil koefisien



korelasi 0,882 yang berarti bahwa skala stres dapat digunakan dalam kesempatan yang lain dan memberikan hasil yang sama mengenai stress kerja (reliabel).

### **a. Tingkat Stres Kerja Dosen**

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa 67% dosen mengalami stres dalam tingkat sedang, 14% mengalami stres tingkat rendah, 13% mengalami stres tingkat tinggi, 3% mengalami stres tingkat sangat tinggi, dan 3% mengalami stres tingkat sangat rendah. Hal ini menunjukkan mayoritas dosen UMA merasakan tekanan dalam bekerja dalam bentuk yang positif dan mendorong produktivitas kerja. Mereka merupakan individu dengan resiko yang kecil mengalami gangguan fisik dan psikologis. Sedangkan terdapat 14% stres tingkat rendah menunjukkan mereka tidak merasakan dorongan untuk melakukan usaha yang lebih dari apa yang telah dilakukan selama ini. Terdapat pula 3% dosen yang mengalami stres dengan tingkat sangat rendah yang menunjukkan bahwa situasi kerja yang dialami tidak cukup bermakna bagi kehidupan mereka sehingga mereka memiliki resiko hampir 50% mengalami penyakit fisik. Demikian pula terdapat 13% dosen yang mengalami stres tingkat sangat tinggi juga memiliki resiko mendekati 70% untuk terkena penyakit fisik sebagai akibat terlalu besarnya tekanan yang dialami dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenberg (2002) yang menyatakan bahwa stres yang berada dalam tingkat yang sedang akan merupakan stres yang positif dan bermanfaat bagi pendorong produktivitas karyawan. Namun stres yang terlalu rendah dan terlalu tinggi menyebabkan individu terganggu dan memberi resiko terkena penyakit fisik antara 40% hingga 80%.

Jika dianalisis per fakultas yang cukup menonjol adalah fakultas Teknik yang memiliki dosen 31,8% stres kerjanya rendah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa cukup banyak dosen yang merasakan tidak ada tantangan dalam bekerja sehingga mereka tidak terdorong untuk menunjukkan kinerja yang terbaik sehingga sangat mungkin bahwa apa yang saat ini telah ditunjukkan sesungguhnya masih jauh di bawah kapasitas mereka yang sesungguhnya. Kemudian terdapat pula 9,1% mengalami stres kerja tinggi yang berarti ada sebagian kecil dosen yang merasakan tekanan kerja yang dirasakan melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya.



Pada fakultas Hukum 20% stres kerja dalam tingkat tinggi, 20% stres kerjanya rendah, dan 6,7% stres kerjanya sangat tinggi. Komposisi ini menunjukkan bahwa fakultas hukum yang mengalami bahwa stres kerja yang ada lebih banyak mengganggu produktivitas kerja dibandingkan sebagai pendorong yang positif. Sebagian dosen merasa tekanan terlalu besar sehingga mereka merasa tidak berdaya bahkan berpotensi mengalami penyakit fisik akibat tekanan tersebut. Sedangkan 20% lagi tidak merasakan adanya tantangan atau justru merasakan tugas sebagai dosen adalah tugas yang membosankan dan tidak memberi kepuasan. Jika dilihat dari data kualitatif penelitian perilaku beberapa dosen Hukum yang berusaha menolak untuk mengisi skala (dan tidak ditemui pada seorangpun dosen dari fakultas lain) mungkin dapat menjadi penguat bahwa para dosen mengalami stres kerja yang mengarah pada sikap apatis terhadap lingkungan kerja dan rendahnya produktivitas kerja. Informasi juga diperoleh dari wawancara dengan pegawai administrasi fakultas Hukum yang menggambarkan rendahnya produktivitas dosen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan sikap lebih berorientasi kepada kepentingan pribadi dibandingkan perhatian kepada sistem yang berlaku dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Shabracq, dkk (2003) bahwa stres yang berkepanjangan akan menyebabkan rendahnya produktivitas dan menimbulkan sikap apatis terhadap lingkungan. Dengan demikian, kondisi ini sudah perlu untuk ditindaklanjuti untuk mencegah kondisi yang lebih buruk lagi dari perkembangan stres kerja yang dialami dosen fakultas Hukum pada saat ini.

Demikian dengan fakultas Biologi yang 33,4% dosennya merasakan stres kerja sebagai hal mengganggu hingga beresiko mengalami penyakit fisik akibat tekanan yang dirasakan lebih besar dari kemampuan yang dipersepsikan. Hal ini mungkin berkaitan dengan kondisi fakultas yang memiliki jumlah mahasiswa tidak terlalu banyak dan dengan fasilitas kerja maupun belajar mengajar yang kurang memadai. Terdapat pula 16,7% dosen yang merasakan situasi yang ada sebagai dosen tidak memberikan memberikan kepuasan dan dorongan untuk menunjukkan prestasi yang terbaik. Kondisi ini cukup berbahaya karena efek tekanannya sama merugikannya dengan stres yang tinggi (Greenberg, 2002).

Yang menarik adalah kondisi dosen pada fakultas Pertanian dimana 80% dosen merasakan tekanan sebagai hal positif yang mendorong tingginya tingkat produktivitas. Hal ini

dapat dilihat dari cukup banyaknya dosen pada fakultas Pertanian yang diberdayakan sebagai pejabat struktural baik di lingkup Universitas maupun Pascasarjana. Kondisi ini merupakan perwujudan dari daya dorong tekanan yang dirasakan secara positif sehingga sangat banyak dosen yang memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang memuaskan (dilihat dari jabatan akademik dan jabatan struktural). Hal ini sejalan dengan pendapat Greenberg (2002) bahwa tekanan yang *moderate* akan menghasilkan kinerja yang optimal. Di fakultas pertanian hanya 10% dosen mengalami stres rendah dan 10% stres yang sangat rendah yang berarti terdapat 20% dosen merasakan kondisi di fakultas tidak memberikan tantangan, membosankan, dan menurunkan motivasi untuk bekerja. Hal ini dapat dimaklumi dengan kondisi fakultas yang tidak sejalan antara pertumbuhan jumlah mahasiswa dan sarana prasarana belajar mengajar di satu sisi dengan pengembangan SDM dari para dosen. Hal ini membuat beberapa dosen merasakan kondisi yang ada tidak memadai dan menghalangi mereka untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Pada fakultas Psikologi, terdapat 73,3% dosen yang merasakan stres pada tingkat sedang. Dan terdapat 26,6% dosen yang cukup terganggu dengan tekanan yang ada dan berpotensi mengalami penyakit fisik baik karena terlalu stres maupun karena tidak mengalami tekanan yang berarti. Jika dilihat dari disiplin ilmu yang digeluti, angka 73,3% tidaklah mengherankan bagi dosen Psikologi. Sebagai dosen yang memiliki kompetensi memberikan pertolongan kepada orang lain dalam menyelesaikan masalahnya, sudah sewajarnya para dosen Psikologi memiliki kemampuan mengatasi masalahnya sendiri. Namun sesungguhnya, angka 26,6% untuk dosen yang merasa terganggu belumlah ideal. Hal ini bisa dijelaskan dari tidak seimbangnya jumlah dosen dan jumlah mahasiswa, maka beban kerja dosen terlalu besar dalam proses perkuliahan. Besarnya beban mengajar ini juga diperkuat dari minimnya produktivitas dosen Psikologi di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Energi dan waktu kerja dosen tersita habis untuk memenuhi tugas mengajar yang banyak. Dosen psikologi juga sangat jarang dipercaya memegang jabatan struktural di lingkup Universitas dan Pascasarjana yang hal ini menggambarkan kurang diakuinya kuantitas dan kualitas kerja dosen Psikologi. Untuk 13,3% dosen yang tingkat stresnya rendah, dapat dijelaskan bahwa mereka merasakan posisinya kurang diperhitungkan, minimnya tantangan dalam pekerjaan, sehingga kurang merasakan kepuasan dalam bekerja.

Jika dilihat dari jenis kelamin, diperoleh data bahwa pada pria terdapat 67,8% yang mengalami stres kerja sedang, 15,3% yang stres kerjanya rendah, 11,9% yang stres kerjanya tinggi, 3,4% yang stres kerjanya sangat tinggi, dan 1,7% yang stres kerjanya sangat rendah. Hasil ini tidak terlalu banyak berbeda dari wanita dimana terdapat 65,9% yang stres kerjanya sedang, 14,6% yang stres kerjanya tinggi, 12,2% yang stres kerjanya rendah, 4,9% yang mengalami stres kerja sangat rendah, dan 2,4% yang mengalami stres kerja sangat tinggi. Jika diperhatikan angka persentase yang ada, terlihat bahwa tingkat stres pria lebih tinggi dibandingkan dosen wanita meskipun perbedaannya tidak terlalu mencolok. Perbedaan yang terjadi dapat dipahami bahwa pria merupakan pemimpin dalam keluarganya yang secara sosial dikonstruksi memiliki peran jenis kelamin yang menginginkan adanya tantangan dalam kehidupannya, menganggap pekerjaan sebagai sumber kepuasan yang sangat signifikan, dan membutuhkan otonomi yang lebih besar daripada wanita (Parson & Bales, 1956). Hal ini yang menjadikan pria menjadi lebih tertekan ketika di dalam pekerjaannya ia tidak mampu mengatasi masalah, atau pekerjaannya kurang menantang, ataupun pekerjaan yang dilakukan member kepuasan. Berbeda dengan wanita yang oleh masyarakat tidak terlalu dituntut untuk sukses dalam karir dan pekerjaan. Wanita juga terbiasa dituntut untuk lebih mengutamakan penyesuaian diri dengan lingkungan dibandingkan memenangkan kompetisi dan memperjuangkan otonomi (Martin & Colbert, 1997). Dan dari data yang ada dapat dilihat bahwa pada masing-masing jenis kelamin, bahwa jumlah orang-orang yang terganggu dengan stres kerja adalah hampir setengah dari orang-orang yang produktif. Hal ini tentu bukanlah keadaan yang diharapkan karena cukup banyak orang yang tidak dapat bekerja secara optimal karena stres yang terlalu kuat ataupun terlalu lemah.

Analisis berdasarkan kelompok usia, diperoleh data bahwa usia 40 tahun ke bawah terdapat 73,9% dosen yang merasakan stres kerja tingkat sedang, 13% stres kerjanya tinggi, 4,3% stres kerjanya rendah, 4,3% mengalami stres kerja sangat rendah, dan 4,3% mengalami stres kerja sangat tinggi. Sedangkan usia 40 tahun ke atas terdapat 64,9% yang mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, 16,9% mengalami stres kerja tingkat rendah, 13% stres kerjanya tinggi, 2,6% stres kerjanya sangat rendah, dan 2,6% yang mengalami stres kerja sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen yang lebih tua memiliki kemampuan bekerja optimal karena tingkat stres yang dialami tergolong sedang. Kondisi dapat dijelaskan karena penyesuaian kerjanya sudah lebih lama dibandingkan dosen yang lebih muda sehingga tekanan yang dialami

sudah dapat diatasi (Santrock, 2002). Selain itu, usia 40 ke atas dalam teori perkembangan merupakan usia produktif yang dimana individu telah memiliki kematangan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal (Santrock, 2002). Tambahan lagi beberapa orang dosen telah melampaui usia 65 tahun namun tetap dipekerjakan dan diberi jabatan sehingga memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengisi usia pensiun dengan bekerja. Selain itu, terdapat pula 13% dosen usia di atas 40 yang mengalami stres yang tinggi yang berarti bahwa mereka menilai tekanan yang dirasakan terlalu berat. Pada dosen usia di bawah 40 tahun terdapat 19,5% yang mengalami stres yang rendah dan sangat rendah yang berarti mereka merasakan pekerjaannya kurang mengandung tantangan ataupun merasa kurang diberdayakan. Sedangkan 15,6% merasakan stres kerjanya terlalu tinggi yang mungkin disebabkan oleh masih kurangnya kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan tuntutan yang ada serta masih kuatnya nilai-nilai ideal yang dipegang teguh, sehingga kondisi yang ada menimbulkan tekanan yang besar. Dapat pula terjadi karena kurangnya kemampuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab karena proses seleksi yang perlu diperbaiki ataupun kurangnya program pengembangan untuk membantu dosen-dosen muda meningkatkan kompetensinya (Greenberg, 2002).

#### **b. Sumber Stres Kerja Dosen UMA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 44% dosen merasakan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dari beberapa dosen diperoleh data bahwa mereka merasakan bahwa kebijakan yang terkait dengan pengambilan keputusan mengenai sistem kepegawaian, beban kerja, penggajian, pengembangan karir, di luar dari pengetahuan dosen sehingga dosen merasa cemas dengan situasi yang tidak mereka pahami. Adanya keberatan dan ketidaksesuaian dengan norma atau aturan yang mereka ketahui juga tidak dapat mereka komunikasikan sehingga konflik internal yang mereka rasakan tidak dapat diselesaikan. Terdapat pula 33% dosen merasakan lingkungan fisik kerja yang tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan sebagai sumber tekanan. Hal ini terungkap dari keluhan para dosen mengenai sarana yang digunakan untuk mengajar seperti mikrofon yang kondisinya rusak, LCD proyektor yang harus diperebutkan antar dosen setiap hari, lingkungan sekitar yang terlalu bising, suhu ruangan

yang terlalu panas, hingga ruang dosen yang terlalu sempit dan padat sehingga tidak ada ketenangan dalam bekerja. Terdapat 14% dosen yang merasakan masalah ketidakjelasan peran, kebingungan dalam melaksanakan tanggung jawab, dan beban kerja yang berlebihan sebagai sumber stres. Mereka merasakan kurangnya pelatihan kepada dosen untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya dan kurangnya sosialisasi mengenai kewajiban yang harus dilakukan. Ditambah lagi dengan adanya teguran-teguran dari pimpinan yang ikut menyebabkan dosen merasa kurang percaya diri dan memiliki harga diri yang rendah dalam menjalankan perannya sebagai dosen. Adanya ketidaksesuaian sikap dan tindakan antara beberapa pihak pengambil keputusan sehingga menimbulkan kebingungan pada dosen untuk meresponnya. Sisanya 11% merasakan ketidakpuasan dalam bekerja sebagai hal yang mengganggu dalam bekerja. Mereka ini merasakan bahwa tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas mereka yang mungkin terlalu mudah atau terlalu sulit, kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan, kurangnya penghargaan atas apa yang sudah mereka lakukan, serta hubungan kerja yang kurang memberikan dukungan bagi pengembangan pekerjaan membuat dosen merasa kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arnold (1995 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, hubungan dengan orang lain di tempat kerja, ketidakjelasan dan kebingungan peran, serta iklim dan struktur organisasi merupakan sumber yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Jika dianalisis berdasarkan fakultas, diperoleh data bahwa secara konsisten di semua fakultas kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan dalam institusi yang berhubungan dengan dosen menyebabkan tekanan yang besar bagi dosen. Dosen merasa bahwa kebijakan yang diambil tidak mengakomodir kebutuhan dan harapan mereka serta tidak adanya peluang untuk mengkomunikasikan hal itu kepada pimpinan. Untuk semua fakultas yaitu Isipol (41,7%), Hukum (53,3%), Pertanian (50%), Psikologi (46%), dan Teknik (45,5%) merasakan kurangnya partisipasi tersebut sebagai sumber stres utama terkecuali dosen fakultas Ekonomi (25%) dan Biologi (33,3%). Untuk fakultas Ekonomi dan Biologi, sumber stres yang utama justru adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak sesuai dengan kebutuhan yakni masing-masing sebanyak 50%. Hal ini dapat dipahami mengingat fakultas ekonomi memiliki jumlah mahasiswa yang terbanyak namun memiliki fasilitas yang tidak sesuai. Demikian pula Biologi yang dianggap sebagai fakultas yang kurang mampu menyerap mahasiswa sehingga fasilitas yang

disediakan pun sangat minim. Padahal untuk dapat melakukan proses belajar mengajar dan mengembangkan keilmuannya, dosen Biologi membutuhkan fasilitas kerja yang cukup banyak, misalnya perpustakaan dan laboratorium. Hal ini yang kemudian menjadikan fakultas ini seakan berada dalam lingkaran setan dimana sedikitnya mahasiswa diperkuat oleh kurang memadainya sarana pendidikan dan pengembangan sehingga semakin mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan mahasiswa yang banyak. Hal ini sejalan dengan pendapat Arnold (1995) bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai akan menimbulkan tekanan bagi individu dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk masalah dalam menjalankan peran terlihat cukup tinggi pada fakultas Hukum (20%), Teknik (13,6%), Pertanian (20%), Biologi (16,7) dan Ekonomi (15%). Hal ini menunjukkan bahwa kekaburan akan batas-batas wewenang dan tanggung jawab serta standar kerja yang tidak jelas menjadi sumber tekanan pada dosen-dosen di sebagian besar fakultas di UMA. Dosen merasakan ketidaknyamanan karena kurangnya kejelasan akan tuntutan yang diberikan kepada dirinya sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. Pada fakultas Isipol (8,3%) dan Psikologi (6,7%), masalah peran kurang berperan sebagai stressor dibandingkan stressor yang lain. Untuk stressor ketidakpuasan kerja, terlihat bahwa dosen fakultas Teknik (18,2%) dan Isipol (16,7%) memiliki persentase lebih tinggi dibanding Ekonomi (10), Hukum (6,7%), dan Psikologi (6,7%). Hal ini mungkin dapat dijelaskan bahwa fakultas Teknik dan Isipol memiliki jumlah mahasiswa yang lebih sedikit dibanding Ekonomi, Psikologi, dan Hukum sehingga secara finansial mereka mendapatkan *incentive* yang lebih rendah dari ketiga fakultas tersebut. *Incentive* yang lebih sedikit berkaitan dengan lebih rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan (Shalvendy, 2006). Kepuasan finansial ini juga yang membuat dosen pada fakultas Psikologi menilai bahwa ketidakpuasan kerja tidak terlalu mengganggu dibanding fakultas lain. Untuk fakultas Pertanian dapat dijelaskan bahwa keterlibatan dosen sebagai pejabat struktural di lingkup Universitas dan Pasca sarjana telah memberikan kepuasan tersendiri bagi dosen baik secara material maupun nonmaterial sehingga ketidakpuasan kerja kurang dirasakan. Sedangkan pada fakultas Hukum, hubungan yang cukup suportif dan komunikasi yang terbuka antar sesama dosen dan antara dosen dengan mahasiswa menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi dosen dalam bekerja (Greenberg, 2002). Kurang terlihat suasana kompetitif ataupun konflik dalam hubungan kerja di fakultas ini sehingga mereka cukup puas dengan apa yang ada. Yang

menarik adalah bahwa dosen di fakultas Biologi tidak merasakan ketidakpuasan kerja sebagai hal yang menekan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini mungkin dapat dijelaskan bahwa setiap dosen merasakan hubungan kerja yang memuaskan antar dosen dan adanya penilaian diri yang melihat keseimbangan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diterima dari institusi. Namun dapat juga penilaian diri tersebut merupakan hasil dari penguatan-penguatan yang secara tidak disadari sehingga para dosen meyakini bahwa apa yang terima saat ini adalah sesuatu yang pantas dan sesuai dengan apa yang mereka hasilkan (Davidoff, 2005).

Jika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, terlihat ada kesamaan antara dosen pria dan wanita dalam menilai stressor yang mengganggu mereka dalam bekerja. Secara konsisten pria dan wanita menilai bahwa kurangnya partisipasi dalam pengambilan kebijakan sebagai sumber stres yang utama (pria = 44,1% dan wanita = 39%). Hal ini berarti bahwa baik dosen pria dan wanita sebagai profesional dan intelektual sama-sama merasakan kebutuhan untuk dipahami dan didengarkan kebutuhan-kebutuhannya untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam hal ini, terlihat persentase yang lebih tinggi pada pria dibanding wanita yang mungkin berkaitan dengan peran seksual pria yang lebih asertif dan mengutamakan prestasi. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang memadai sama-sama dinilai sebagai hal berikutnya yang menimbulkan tekanan dalam bekerja baik oleh dosen pria (32,2%) maupun wanita (34,1). Pada aspek ini, wanita sedikit lebih tinggi persentasenya yang mungkin disebabkan karena peran seksual wanita yang lebih fokus pada hal-hal yang detil dibandingkan pria sehingga wanita lebih tertekan ketika lingkungan tempat ia bekerja tidak berada dalam kondisi yang diharapkan. Sumber stres yang berikutnya adalah masalah dalam menjalankan peran, dimana pria menilai sebanyak 11,9% sedangkan wanita 17,1% yang berarti bahwa wanita lebih tertekan karena masalah ketidakjelasan dan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, serta ketidakmampuan dalam bekerja, dibanding pria. Hal ini dapat dikaitkan dengan kenyataan bahwa wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja di luar rumah dan sebagai ibu rumah tangga sehingga peran yang membingungkan dan banyaknya beban kerja akan meningkatkan tekanan yang dirasakan oleh wanita (Arnold, 1995). Untuk ketidakpuasan dalam bekerja, pria mengalami tekanan lebih besar (11,9%) dibandingkan wanita (9,8%). Hal ini dapat dipahami karena di dalam banyak masyarakat pada umumnya, ukuran keberhasilan seorang pria akan lebih banyak dilihat dari pekerjaannya sedangkan wanita lebih banyak dinilai berhasil dalam kemampuannya merawat dan mendorong pertumbuhan

anggota keluarganya. Keadaan ini yang membuat pria lebih merasakan tekanan saat pekerjaannya kurang memberikan kepuasan sedangkan wanita akan berpikir bahwa keluarga adalah yang lebih utama (Parson& Bales, 1956).

Ditinjau dari kelompok usia, diperoleh data bahwa pada usia 40 tahun ke atas, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan kebijakan institusi dinilai sebagai sumber stress yang paling mengganggu (46,8%) dan disusul oleh tekanan yang bersumber dari lingkungan kerja yang tidak memadai (33,8%). Hal ini disebabkan karena dinamika dari kehidupan pekerjaan sebagai dosen yang mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga dosen-dosen tersebut membutuhkan kesiapan untuk mengikuti perubahan tersebut. Kebijakan yang diambil tanpa keterlibatan mereka akan membuat dosen sangat sulit untuk melakukan hal tersebut dan sebagai dampaknya mereka akan dinilai negatif oleh pimpinan. Selain itu, cukup banyak dosen yang merasa sudah cukup memiliki pengalaman kerja namun pengembangan karirnya dirasakan kurang signifikan dengan alasan yang kurang dapat mereka terima. Demikian pula terkait lingkungan kerja yang kurang memadai dirasakan sebagai sumber stres yang juga cukup mengganggu karena berdasarkan pengalaman para dosen, masalah ini selalu saja terjadi dan tidak ada penyelesaian yang nyata. Sedangkan untuk masalah dalam menjalankan peran (11,7%) dan ketidakpuasan kerja (7,8%) tidak sebesar dua aspek sebelumnya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja yang telah dijalani telah meningkatkan kemampuan dosen dalam menyesuaikan diri dengan ketidakjelasan dan kondisi yang kurang memuaskan. Sedangkan pada dosen yang berusia di bawah 40 tahun, sumber stres yang ada dirasakan dalam tingkat yang hampir sama (lingkungan kerja= 30,4%, kurangnya partisipasi= 26,1%, masalah peran= 21,7%, dan ketidakpuasan kerja= 21,7%). Dosen muda menilai bahwa sarana dan prasarana dalam bekerja dinilai kurang memadai untuk memenuhi tuntutan yang dibebankan sebagai stressor yang paling menekan. Kemudian keharusan mengikuti sejumlah aturan yang diambil tanpa melihat lebih jauh kebutuhan mereka dan ketidakjelasan pengembangan karir sebagai sumber stres berikutnya. Kurangnya pengalaman dan kemampuan, tidak jelasnya aturan dan standar yang harus dipenuhi, beban kerja yang banyak namun tidak sebanding dengan penghasilan, serta kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja juga membuat mereka cukup tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dosen yang lebih muda, keempat stressor tersebut dirasakan kurang lebih sama mengganggunya. Keadaan yang demikian mungkin berhubungan dengan usia muda yang dipenuhi dengan



gambaran ideal tentang pekerjaan sebagai dosen dan adanya harapan untuk sukses dalam meniti karir. Namun kenyataan yang ada ternyata tidaklah seindah yang dibayangkan sehingga para dosen muda ini mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi inilah yang membedakan penilaian dosen muda dengan dosen yang lebih tua dalam hal sumber stres kerja yang dialami.

### **c. Coping Stres Dosen UMA**

Hasil penelitian mengenai jenis coping dosen UMA diperoleh data 42% dosen menggunakan coping berfokus pada emosi terhadap sumber stres yang dialami, 30% dosen menggunakan kombinasi antara coping berfokus emosi dengan berfokus masalah, sedangkan sisanya 28% dosen menggunakan coping berfokus pada masalah dalam mengatasi tekanan kerja yang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa lebih banyak dosen yang mengatasi tekanan yang dihadapi dengan cara melakukan usaha agar perasaannya lebih nyaman tanpa merubah keadaan. Dosen berusaha agar tekanan yang dirasakan tidak terlalu mengganggu dengan cara mengendalikan perasaan, tidak memikirkan masalah yang tengah dihadapi, mengalihkan perhatian dengan hal lain, atau mengubah pandangannya untuk mencari hikmah di balik masalah yang dihadapi. Coping berfokus emosi biasanya dipakai untuk situasi-situasi yang dipersepsikan tidak dapat dirubah sehingga individu berusaha berdamai dengan dirinya sendiri (Lazarus dalam Shalvendy, 2006). Dalam pandangan kognitif, jenis coping yang dipilih ditentukan dari penilaian individu terhadap kemampuannya menghadapi stressor yang dialami sehingga individu yang merasa tidak berdaya mengubah situasi akan memilih membuat dirinya lebih nyaman. Pandangan semacam ini pun tidak selalu berdasar kenyataan, karena ada keyakinan akan ketidakberdayaan yang terbentuk dari pengalaman kegagalan yang terus menerus (*learned helplessness*). *Learned helplessness* ini merupakan perasaan tidak berdaya individu yang diperoleh setelah berkali-kali mengalami kegagalan dalam melakukan sesuatu hingga pada akhirnya individu yakin bahwa dirinya memang tidak mampu (Davidoff, 2004). Dari wawancara dengan beberapa dosen asumsi ini didukung oleh pernyataan bahwa masalah-masalah yang mereka hadapi umumnya masalah yang selalu berulang dan tidak pernah diberikan jalan keluarga oleh pimpinan (Misalnya masalah ruangan, fasilitas kerja, pengembangan karir).

Jika ditinjau dari fakultas, maka coping stres yang dipilih oleh dosen UMA adalah pada dosen fakultas Psikologi (66,7%), Hukum (53,3%), dan Ekonomi (40%) menunjukkan pilihan coping berfokus emosi yang cukup mencolok dalam mengatasi stres kerja yang mereka alami. Jika dikaitkan dengan tingkat stres dosen pada tiga fakultas ini tergolong bermakna positif, maka pilihan coping berfokus emosi merupakan pilihan yang sangat rasional dalam situasi kerja yang penuh stres. Dosen psikologi dapat dipahami bahwa mereka memiliki kapasitas untuk menolong diri sendiri dalam mengatasi tekanan psikologis yang dirasakan dengan berusaha membuat dirinya nyaman dengan situasi yang ada. Namun tentu saja keburukan dari pola ini adalah situasi yang menekan cenderung tidak berubah karena setiap individu berusaha untuk dapat menerimanya. Dosen pada fakultas Hukum dan Ekonomi yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi namun diimbangi dengan *incentive* finansial yang lebih baik dibanding fakultas lain membuat para dosen berusaha mendorong diri masing-masing untuk dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan yang ada. Pada dosen teknik yang lebih dominan adalah coping yang berfokus pada emosi berkombinasi dengan penyelesaian masalah (45,5%) disusul oleh coping berfokus emosi (36,4%) . Jika dilihat tingkat stresnya yang memperlihatkan cukup banyak berada di tingkat sedang dan tingkat rendah, dapat dijelaskan bahwa dosen di fakultas ini berusaha mengatasi tekanan dengan melakukan usaha perbaikan terhadap situasi yang ada. Namun kenyataan yang ada, seringkali usaha yang dilakukan tidak membuahkan perubahan yang diharapkan sehingga lambat laun mereka harus berusaha menerima kenyataan tersebut dengan mencoba merasa nyaman dengan situasi tidak diharapkan tersebut. Kegagalan dalam menyelesaikan masalah menimbulkan frustrasi akhirnya membuat mereka harus menyiapkan diri dengan kekecewaan. Hal ini yang membuat cukup banyak dosen kemudian mengembangkan sikap apatis dan tidak ingin terlibat dengan kenyataan yang tidak memiliki jalan keluar (Davidoff, 2004). Keadaan ini terlihat dari cukup banyaknya dosen yang beresiko mengalami penyakit fisik, akibat situasi kerja yang kontraproduktif. Pada dosen pertanian terlihat bahwa coping berfokus masalah cukup dominan dipilih (60%) dibanding coping kombinasi (20%) dan coping berfokus emosi (20%). Hal ini dapat dipahami bahwa dosen pertanian termasuk fakultas yang pengembangan karir dosennya sangat cepat dan signifikan dibanding fakultas lain. Fakultas ini memiliki cukup banyak dosen yang memiliki jabatan struktural di lingkup universitas dan pascasarjana serta dosen yang bergelar akademik guru besar. Kondisi yang demikian

menimbulkan perasaan berdaya dan optimisme pada dosen untuk dapat mengatasi masalah yang dihadapi (Lazarus dalam Shalvendy, 2006). Dosen-dosennya sangat dekat kekuasaan dan dapat mengambil kebijakan sehingga dapat dipahami coping berfokus masalah menjadi pilihan yang paling dominan. Sedangkan pada fakultas biologi (emosi= 33,3%, masalah= 33,3%, kombinasi= 33,3%) dan isipol (emosi= 33,3%, masalah= 33,3%, kombinasi= 33,3%) terlihat pilihan jenis coping para dosennya dapat dikatakan seimbang. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam mengatasi stres yang dialami karena untuk masalah yang berbeda cenderung menggunakan coping yang berbeda pula. Fleksibilitas ini merupakan salah satu indikator dari efektivitas strategi coping yang dilakukan individu (Antonosky dalam Hidayah, 2007). Hal ini dapat menjelaskan mengapa mayoritas dosen pada dua fakultas ini merasakan stres kerja sebagai hal yang memacu produktivitas dan sangat sedikit dosen yang merasa sangat terganggu dengan stressor yang ada.

Jika dilihat dari jenis kelamin, maka pilihan jenis coping dapat dilihat bahwa pada pria terdapat 40,7% yang menggunakan coping berfokus emosi, 30,5% yang menggunakan coping berfokus masalah, dan 28,8% yang menggunakan coping kombinasi. Sedangkan pada wanita terdapat 43,9% yang menggunakan coping berfokus emosi, 31,7% yang menggunakan coping kombinasi, dan 24,4% yang menggunakan coping berfokus masalah. Dari berbagai penelitian disebutkan bahwa pria lebih banyak menggunakan coping berfokus masalah sedangkan wanita berfokus pada emosi (Pramadi dalam Hidayah, 2007). Namun jika dilihat dari jenis coping yang dominan pada kedua jenis kelamin, teori tersebut tidak didukung. Pada dosen UMA baik pria dan wanita lebih banyak menggunakan coping berfokus emosi. Hal ini menggambarkan bahwa dosen UMA merasakan bahwa tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan adalah hal yang sulit untuk diubah sehingga tindakan yang harus dilakukan adalah berusaha merasa nyaman dengan situasi yang tidak nyaman tersebut. Sedangkan pilihan coping yang berikutnya terlihat bahwa pria menggunakan coping berfokus emosi dan wanita menggunakan coping kombinasi. Hal ini menunjukkan bahwa potensi dari pria adalah mengatasi tekanan dengan cara menyelesaikan masalah sedangkan pada wanita cenderung melibatkan usaha membuat perasaan lebih nyaman sambil melakukan usaha untuk menemukan solusi. Kondisi yang demikian cukup mendukung apa yang dikemukakan oleh Pramadi (dalam Hidayah, 2007).

Dilihat dari tingkat usia, jenis coping yang digunakan oleh dosen UMA adalah pada dosen yang berusia di bawah 40 tahun terlihat bahwa 43,5% yang menggunakan coping yang berfokus pada masalah, 34,8% yang menggunakan coping kombinasi, dan 21,7% yang menggunakan coping yang berfokus pada emosi. Sedangkan pada dosen berusia 40 tahun ke atas terdapat 48,1% yang menggunakan coping berfokus emosi, 28,6% yang menggunakan coping kombinasi, dan 23,4% yang menggunakan coping berfokus masalah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pramadi (dalam Hidayah, 2007) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi jenis coping adalah usia. Individu yang lebih tua memiliki kematangan emosi sehingga sudah lebih berorientasi kepada keamanan, stabilitas, dan mempertahankan situasi yang ada. Hal ini mendorong individu yang lebih tua lebih memilih berusaha menerima keadaan dibandingkan berusaha melakukan perubahan. Sebaliknya individu yang lebih muda memiliki energi yang besar, kepercayaan diri, nilai-nilai ideal, lebih berorientasi kepada diri sendiri, dan memiliki emosi yang lebih labil. Dengan demikian, individu yang lebih muda lebih sulit menerima ketidaksesuaian dan inkonsistensi sehingga memilih mengubah keadaan daripada memaksa diri untuk berdamai dengan kenyataan.

Jika dilihat dari sumber stres, dapat dilihat bahwa coping stres yang digunakan adalah untuk semua sumber stres secara konsisten dosen menggunakan coping berfokus emosi sebagai pilihan utama (kurangnya partisipasi= 51%, masalah peran= 68%, lingkungan kerja= 47%, ketidakpuasan kerja= 62%). Sedangkan untuk pilihan berikutnya juga konsisten menggunakan coping berfokus masalah (kurangnya partisipasi= 35%, masalah peran= 24%, lingkungan kerja= 32%, ketidakpuasan kerja= 26%). Selanjutnya pilihan ketiga adalah coping kombinasi (kurangnya partisipasi= 14%, masalah peran= 8%, lingkungan kerja= 21%, ketidakpuasan kerja= 12%). Dari hasil ini terlihat bahwa para dosen tidak membedakan jenis coping yang dipilih berdasarkan masalahnya melainkan menggunakan pola coping yang sama untuk semua masalah. Hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan untuk mengatasi masalah secara efektif karena unsure fleksibilitas merupakan salah satu ukuran kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Antonosky, dalam Hidayah, 2007). Namun demikian, rendahnya efektivitas coping para dosen menghadapi stressor dalam pekerjaan mungkin disebabkan oleh adanya proses belajar yang sudah berlangsung sekian lama bahwa usaha yang dilakukan untuk mengubah situasi akan selalu berakhir dengan kegagalan. Proses belajar ini yang kemudian

memperkuat keyakinan para dosen bahwa jalan keluar yang tersedia bukanlah mengatasi masalah melainkan mencoba menerima masalah sebagai bagian dari kenyataan yang harus selalu dihadapi. Hal ini yang mungkin dapat menjelaskan mengapa cukup banyak dosen dengan masa kerja yang cukup lama dengan ketidakpuasan terhadap situasi yang ada namun masih tetap bertahan menjalani rutinitas kerjanya hingga saat ini. Di satu sisi, keharusan menerima keadaan yang tidak diharapkan semacam ini membuat para dosen terbiasa dengan kondisi yang sama secara terus menerus tanpa mengalami perkembangan. Namun di sisi yang lain membentuk ketangguhan (*hardiness*) yang mengandung aspek komitmen (fokus pada tujuan), kontrol (mengendalikan tindakan), dan tantangan (melihat kesulitan sebagai hal yang dapat ditaklukkan) pada diri para dosen (Kobasa, dalam Nurbaya 2012). *Hardiness* yang terbentuk ini membuat para dosen tersebut jika berada dalam situasi kerja yang positif dan kondusif akan melejit dan melakukan lompatan-lompatan yang sangat besar dari keadaannya selama ini.

#### **D. Saran**

1. Pihak rektorat sebaiknya dapat mendorong dilakukannya pembenahan sarana prasarana pendidikan di lingkungan UMA. Juga agar membangun iklim yang menimbulkan perasaan berdaya dalam diri dosen melalui kebijakan bersifat *bottom up*, lebih mengedepankan penghargaan kepada dosen, lebih bersungguh-sungguh dalam mengembangkan kompetensi dosen, dan menimbulkan rasa aman dengan sistem pengembangan karir dan penilaian kinerja dosen yang objektif, adil, dan transparan.
2. Sebaiknya memilih figur pemimpin dengan standar kompetensi dan kepribadian yang jelas dan terukur sehingga dapat menjalankan fungsi *leadership* yang memberikan supervisi dan motivasi kepada dosen untuk bekerja optimal dan memiliki kepuasan kerja.
3. Kepada dosen disarankan meningkatkan rasa percaya diri dengan menggali potensi positifnya, meningkatkan fleksibilitas coping, dan lebih mengaktifkan coping berfokus masalah.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja aktual dosen untuk melihat fungsi stres kerja terhadap kinerja. Penelitian lanjutan disarankan untuk diarahkan kepada peningkatan kemampuan coping dosen agar tingkat produktivitasnya lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, J., Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (1995). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in The Workplace. 2<sup>nd</sup> ed.* London: Pitman Publishing
- Azwar, Syaifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi.* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Davidoff dkk. (2004). *Abnormal Psychology.* New York : John Willey & Sons
- Davison, dkk (2004). *Abnormal Psychology.* London: Sage Publications Co.
- Gravetter, F.J.&Forzano, L.A.B. (2006). *Research methods for Behavioral Scences. 2<sup>nd</sup> edition.* California: Thomson Wadsworth.
- Hidayah, Nurul. (2007). *Identifikasi dan Pengelolaan Stres Infertilitas.* Proseeding Konferensi Nasional Stress Management dalam Berbagai Setting Kehidupan. Bandung: 2-3 Februari.
- Lubis, Rahmi & Rislisa. (2008). *Stres Kerja Pada Karyawan Restoran Siap Saji dan Restoran Minang.* Jurnal Penelitian Magister Psikologi UMA. Vol 1. September 2008
- Nurbaya, Siti. (2012). *Perbedaan Hardiness Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Marketing.* Medan: Universitas Medan Area. Tidak Dipublikasikan
- Martin, C.A.& Colbert, K.K. (1997). *Parenting: A Life Span Perspective.* New York: Mc. Graw Hill Inc.
- McShane, S.L & Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behavior, 2nd Edition,* NJ: McGraw-Hill.
- Parson, T& Bales. R.F. (1956). *Family, Socialization, and Interaction Process.* London: Routledge& Kegan Paul, Ltd.
- Santrock, J.W. (2002). *A Topical Approach to Life Span Development.* Boston: Mc. Graw Hill.
- Shabracq, dkk (2003). *Handbook of Health and Work Psychology.* 2nd ed. England: John Willey
- Shalvendy, Gavriel (ed.) (2006). *Handbook of Human Factors and Ergonomics. 3<sup>rd</sup> ed.* New Jersey : John Willey&Sons, Inc.
- Universitas Medan Area. (2009). *Pedoman Dosen 2009/2010.* Medan: UMA Press
- (2011). *Pedoman Mahasiswa 2011/2012.* Medan: UMA Press