
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA DOSEN TETAP DI STIKES HARAPAN IBU JAMBI TAHUN 2022
FACTORS RELATED TO WORK STRESS IN PERMANENT LECTURERS AT STIKES HARAPAN IBU JAMBI IN 2022

Oleh

Agnes Anggini¹, Cici Wuni², Subakir³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Harapan Ibu, Jambi, Indonesia.

Email: agnesanggini13@gmail.com

Article History:

Received: 23-02-2022

Revised: 27-02-2023

Accepted: 22-03-2023

Keywords:

Lecturer's work stress

Abstract: *The function of a lecturer is to carry out the tri dharma of higher education, namely education and teaching, research and community service. In addition to carrying out the tri dharma of higher education, lecturers at STIKes Harapan Ibu Jambi do other tasks. The many demands of roles and tasks that must be carried out by a lecturer will have an impact on work stress. The purpose of the study was to find out the factors related to work stress in permanent lecturers at STIKES Harapan Ibu Jambi. This research is a quantitative research with a cross-sectional approach. The study population was all permanent lecturers of STIKES Harapan, Mrs. Jambi with a total sample of 36 people. The sampling technique uses purposive sampling technique. The research instrument is a questionnaire. Data collection techniques use questionnaires. The data were analyzed univariately and bivariately using the chi square test. As many as 55.6% of respondents experienced low work stress, 50.0% of respondents had poor interpersonal relationships, 36.1% of respondents had boring work routines, 100% of respondents had an appropriate sks workload, 36.1% of respondents stated that they were unsatisfactory with career development. Bivariate results show that there is an interpersonal relationship ($p = 0.020$) with work stress in lecturers. There is no relationship between work routines, sks workload and career development with work stress in lecturers ($p > 0.05$). For this reason, it is recommended that the institution adjust the workload received by a lecturer to the abilities or capacities possessed by the lecturer. Lecturers are expected to maintain good communication, a conducive work environment, and a close sense of family.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan pilar utama dalam sistem pendidikan sebagai penyangga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, dosen merupakan komponen penting yang penentu maju tidaknya sebuah universitas dalam bidang akademik. Dosen memiliki peran, tanggung jawab dan tugas untuk menentukan sistem pembelajaran yang tepat dan membentuk sumber daya tangguh yang ada dalam diri setiap mahasiswa untuk keberhasilan mahasiswa nantinya dalam persaingan di dunia kerja, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa (UU No. 12, 2012).

Tugas utama dosen sesuai Tridharma Perguruan Tinggi adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Seorang dosen dalam melakukan pendidikan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik (UU No. 12, 2012). Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 2010). Selain melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, dosen dapat diberi tugas tambahan di perguruan tinggi sebagai rektor, pembantu rektor, dekan, pembantu dekan, ketua sekolah tinggi, direktur politeknik atau direktur akademi (UU No. 12, 2012).

Rutinitas dalam pekerjaan menimbulkan seseorang terkadang mengalami stres kerja. Fenomena stres kerja di perguruan tinggi terjadi di Indonesia. Penelitian Agung Pratama, et al (2021) menunjukkan bahwa sebesar 51,7% dosen mengalami stres berat dan 48,3% dosen mengalami stres ringan (Pratama, Hastono, & Endarti, 2021). Penelitian Ella Marlina Pertiwi, et al (2017) sebesar 52% dosen mengalami stres tinggi (Pertiwi, Denny, & Widjasena, 2017). Penelitian Rina Aprianti & Agus Surono (2017) sebesar 44,44% dosen mengalami stres sedang (Aprianti & Surono, 2017).

Stres semakin sering menyebabkan terjadinya suatu penyakit. Efek kumulatif dari stress sering kali memiliki dampak yang sangat merugikan kesehatan individu di masa dewasa menengah. Stress dapat menimbulkan penyakit seperti yang menyangkut sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Ketika seseorang dalam kondisi stress, virus atau bakteri cenderung memperbanyak diri dan menyebabkan penyakit. Stres dan emosi-emosi negatif dapat memengaruhi perkembangan dan rangkaian penyakit *cardiovascular* dengan cara mengubah proses-proses fisiologis yang mendasarinya. Sebagai contoh, orang yang hidup dalam kondisi stres yang kronis memiliki kecenderungan lebih besar untuk merokok, mulai makan secara berlebihan, dan tidak berolahraga. Semua perilaku yang terkait stres ini berkaitan dengan berkembangnya penyakit kardiovaskular (Santrock, 2012). Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja antara lain gangguan psikis dan emosi, bila terus berlanjut maka akan mengakibatkan gangguan fisik. Dampak stres tidak hanya mengganggu tubuh, tetapi juga akan mempengaruhi kinerja (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Tarwaka, 2015) menyatakan

bahwa stres kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor intrinsik pekerjaan dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari jam kerja, beban kerja, rutinitas kerja dan keadaan fisik lingkungan. Faktor ekstrinsik terdiri dari peran individu dalam organisasi kerja, hubungan kerja/interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, suasana kerja dan faktor dari luar pekerjaan.

Setiap pekerjaan adalah beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Jika hal tersebut terus terjadi maka akan menyebabkan stres kerja (Tarwaka, 2004).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi stres kerja dosen adalah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal merupakan suatu hubungan komunikasi dan interaksi dengan orang lain yang merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh dengan stres kerja (Tarwaka, 2015). Rina Aprianti & Agus Surono (2017) menemukan dosen tetap memiliki interaksi interpersonal kurang baik sehingga menyebabkan stres kerja. Hal ini disebabkan karena kurang komunikasi sesama rekan kerja maupun pimpinan, serta kurang informasi akan pentingnya interaksi interpersonal yang baik sesama rekan kerja maupun pimpinan (Aprianti & Surono, 2017).

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai, baik berupa tanggung jawab sosial maupun tujuan khusus dari pemimpin organisasi tersebut. Hal tersebut dapat diwujudkan apabila semua pihak bersinergi dengan baik, organisasi tersebut harus mendukung penuh kebutuhan pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dukungan organisasi sangat mempengaruhi tingkat stres kerja (Munandar, 2014).

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Jambi. Jumlah dosen tetap di STIKES Harapan Ibu Jambi sebanyak 48.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Maret 2022 terhadap 6 orang dosen dengan rincian 2 dosen prodi kesehatan masyarakat, 2 dosen prodi farmasi dan 2 orang dari prodi ilmu keperawatandi. Dari hasil survei awal diperoleh hasil terdapat 4 orang memiliki tingkat stres sedang dan 2 orang stres rendah, 3 orang memiliki hubungan interpersonal kurang baik, 2 orang memiliki rutinitas kerja membosankan, 3 orang menyatakan pengembangan karir kurang baik dan 2 orang memiliki beban sks tidak sesuai (> 16 SKS). Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dosen tetap STIKES Harapan Ibu Jambi tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Peneliti meneliti hubungan interpersonal, rutinitas kerja, beban kerja SKS dan pengembangan karir sebagai variabel independen dan stress kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional menggunakan desain *cross sectional* (potong silang). Penelitian *cross sectional* merupakan penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek,

dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Sampel penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang ada di STIKES Harapan Ibu Jambi tahun 2022 sebanyak 48 orang. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Dosen tetap yang aktif di STIKES Harapan Ibu Jambi
- b. Tidak sedang tugas belajar
- c. Bersedia menjadi responden

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah Kuesioner, Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis *Bivariat* dan analisis *Univariat* dengan *uji Chi-square*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Univariat

a. Stress Kerja

Tabel 1. Distribusi Stress Kerja Dosen

No	Stress Kerja	Jumlah	%
1	Tinggi	18	50,0
2	Rendah	18	50,0
Jumlah		36	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 18 (50,0%) responden mengalami stress kerja tinggi.

b. Hubungan Interpersonal

Tabel 2. Distribusi Hubungan Interpersonal Dosen

No	Hubungan Interpersonal	Jumlah	%
1	Kurang Baik	18	50,0
2	Baik	18	50,0
Jumlah		36	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 18 (50,0%) responden memiliki hubungan interpersonal kurang baik.

c. Rutinitas Kerja

Tabel 3. Distribusi Rutinitas Kerja Dosen

No	Rutinitas Kerja	Jumlah	%
1	Membosankan	13	36,1
2	Tidak Membosankan	23	63,9
Jumlah		36	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 23 (63,9%) responden memiliki rutinitas kerja tidak membosankan.

d. Beban Kerja SKS

Tabel 4. Distribusi Beban Kerja SKS Dosen

N	Beban Kerja SKS	Jumlah	%
---	-----------------	--------	---

0			
1	Tidak Sesuai > 16 SKS	0	0,0
2	Sesuai $\leq$ 16 SKS	36	100,0
Jumlah		36	100,0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 36 (100%) responden memiliki beban kerja SKS sesuai.

e. Pengembangan Karir

Tabel 5. Distribusi Pengembangan Karir Dosen

No	Pengembangan Karir	Jumlah	%
1	Tidak Memuaskan	13	36,1
2	Memuaskan	23	63,9
Jumlah		36	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 23 (63,9%) responden memiliki pengembangan karir memuaskan.

Hasil Bivariat

Untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada pekerja bangunan menggunakan uji *chi-square*.

a. Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Stress Kerja

Tabel 6. Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Stress Kerja pada Dosen

No	Hubungan Interpersonal	Stress Kerja				Total		p-Value
		Tinggi		Rendah				
		n	%	n	%	N	%	
1	Kurang Baik	13	72,2	5	27,8	18	100	0,020
2	Baik	5	27,8	13	72,2	18	100	
Total		18	50,0	70	50,0	36	100	

Hasil uji *chi-square* diperoleh *p-value* = 0,020 yang berarti *p-value* < 0,05 sehingga ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja pada dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi Tahun 2022.

b. Hubungan Rutinitas Kerja dengan Stress Kerja

Tabel 7. Hubungan Rutinitas Kerja dengan Stress Kerja pada Dosen

No	Rutinitas kerja	Stress Kerja				Total		<i>P-Value</i>
		Tinggi		Rendah				
		n	%	n	%	N	%	
1	Membosankan	5	38,5	8	61,5	13	100	0,488
2	Tidak Membosankan	13	56,5	10	43,5	23	100	
Total		18	50,0	70	50,	36	100	

				0			
--	--	--	--	---	--	--	--

Hasil uji *chi-square* diperoleh $p\text{-value} = 0,488$ yang berarti $p\text{-value} > 0,05$ sehingga tidak ada hubungan antara rutinitas kerja dengan stress kerja pada dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi Tahun 2022.

c. Hubungan Beban Kerja SKS dengan Stress Kerja

Tabel 8. Hubungan Beban Kerja SKS dengan Stress Kerja pada Dosen

No	Beban SKS	Stress Kerja				Total		P- Value
		Tinggi		Rendah				
		n	%	n	%	N	%	
1	Tidak Sesuai	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
2	Sesuai	18	50,0	18	50,0	36	100	
Total		18	50,0	70	50,0	36	100	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang memiliki beban kerja SKS sesuai terdapat 18 (50,0%) responden mengalami stres kerja tinggi dan 18 (50,0%) responden mengalami stres kerja rendah.

d. Hubungan Pengembangan Karir dengan Stress Kerja

Tabel 9. Hubungan Pengembangan Karir dengan Stress Kerja pada Dosen

No	Pengembangan Karir	Stress Kerja				Total		P-Value
		Tinggi		Rendah				
		n	%	n	%	n	%	
1	Tidak Memuaskan	6	46,2	7	53,8	13	100	1,000
2	Memuaskan	12	52,2	11	47,8	23	100	
Total		18	50,0	70	50,0	36	100	

Hasil uji *chi-square* diperoleh $p\text{-value} = 1,000$ yang berarti $p\text{-value} > 0,05$ sehingga tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja pada dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi Tahun 2022.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat diperoleh $p\text{-value}$ sebesar 0,020. Nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada dosen STIKes Harapan Ibu Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 50% responden memiliki hubungan interpersonal kurang baik.

Penelitian Rina Aprianti & Agus Surono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja dosen dipengaruhi oleh interaksi interpersonal ($p=0,000$). Hal ini disebabkan karena kurang komunikasi sesama rekan kerja maupun pimpinan, serta kurang informasi akan pentingnya interaksi interpersonal yang baik sesama rekan kerja maupun pimpinan (Aprianti & Surono, 2017). Hasil penelitian Dewi, et al (2016) menunjukkan bahwa stres kerja pada dosen

berhubungan dengan hubungan interpersonal ($p=0,010$) (Dewi, Hartanti, & Sujoso, 2016). Hasil penelitian Amalia, et al (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p=0,053$). Hasil penelitian Setyani (2013) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p<0,05$). Rina Aprianti & Agus Surono (2017) menemukan dosen tetap memiliki interaksi interpersonal kurang baik sehingga menyebabkan stres kerja.

Jika lingkungan kerja sosial baik maka akan menciptakan pola hubungan interpersonal yang baik pula. Membina hubungan yang baik dengan rekan sekerja, bawahan dalam hal ini mahasiswa, terutama atasan, merupakan hal yang penting karena secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, membantu terciptanya suasana kerja yang kondusif dan membantu meringankan beban psikologis. Hubungan dan dukungan sosial yang kurang baik antara atasan dengan bawahan dan rekan kerja dapat mempengaruhi suasana di tempat kerja, karena dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat menimbulkan stres kerja (Munandar, 2014).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan *role ambiguity* yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, 1964 dalam Munandar, 2014).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner terhadap pertanyaan hubungan interpersonal menunjukkan hasil bahwa sebanyak 11,1% responden menjawab dalam satu bulan terakhir sering memberikan teguran kepada mahasiswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara responden dengan dosen kurang baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Hal ini dapat dikarenakan karena dosen yang mengalami konflik atau hubungan yang tidak baik tidak langsung menyelesaikan permasalahan yang ada secepat mungkin sehingga menjadi pemicu stres kerja.

Jika hubungan interpersonal tetap tidak baik maka akan menyebabkan suasana kerja tidak baik, adanya konflik yang berkepanjangan, rasa tidak puas terhadap pekerjaan rekan kerjanya tersebut. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja sosial yang baik harus dilakukan institusi, misalnya bentuk kegiatan sosial yang dilakukan bersama dan rekreasi yang mempererat hubungan interpersonal agar rasa kekeluargaan yang tercipta semakin erat. Bagi dosen perlu menerapkan manajemen stres yang baik seperti berpikir positif, murah senyum dan bersosialisasi baik dengan teman kerja dan atasan.

Hubungan Rutinitas Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat diperoleh *p-value* sebesar 0,488. Nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p-value>0,05$), dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada dosen STIKes Harapan Ibu Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 36,1% responden merasa bosan terhadap rutinitas kerja.

Hasil penelitian Rosanna, et al (2021) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara kejenuhan dengan stres kerja ($p=0,602$). Penelitian ini tidak sesuai dengan teori Susanti, et al (2018) yang menyatakan bahwa kejenuhan pada pekerja berhubungan dengan

terjadinya stres kerja. Pekerja yang merasa jenuh dengan pekerjaannya dapat memicu timbulnya ketegangan, cepat marah, sulit konsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif. Tidak sejalanannya penelitian ini dengan teori dapat disebabkan karena adanya kecanggihan teknologi yang dapat digunakan oleh guru untuk referensi dalam menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Inovasi pembelajaran yang dilakukan dapat mencegah terjadinya kejenuhan pada guru karena pembelajaran tidak monoton (Dimiyati, 2019). Pekerjaan yang rutin yang dilakukan berulang-ulang dapat menimbulkan kejenuhan karena sifatnya monoton (Munandar, 2014).

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara rutinitas kerja dengan stres kerja. Hal tersebut dikarenakan dosen mengajar sehari-harinya pada kelas yang berbeda. Dalam kegiatan belajar mengajar dosen bertemu pada mahasiswa yang berbeda-beda karakteristiknya. Hal ini menjadikan dosen merasa bahwa kegiatan belajar mengajar itu membosankan namun karena mengajar pada kelas yang berbeda, cara belajar mengajar yang berbeda, maka hal ini dapat dirasakan tidak membosankan.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan rutinitas kerja menunjukkan hasil bahwa sebesar 25% responden merasa bosan melakukan kegiatan perkuliahan serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan baik di kelas maupun di laboratorium. Diharapkan kepada dosen membuat kelas belajar mengajar dengan suasana baru contohnya belajar dialam terbuka.

Hubungan Beban Kerja SKS dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh responden memiliki beban yang sesuai yaitu ≤ 16 SKS. Karena tidak ada variasi dalam variabel ini maka variabel ini tidak dapat dilakukan uji bivariat. STIKES Harapan Ibu dalam menetapkan beban kerja SKS mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2021 dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, dimana beban kerja SKS bagi dosen tidak boleh lebih dari 16 SKS.

Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester. Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Kemendikbud, 2021; UU No. 14, 2005).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja SKS yang diberikan oleh dosen di STIKes Harapan Ibu Jambi sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari Kemendikbud (2021) dimana beban SKS sesuai dengan laporan kinerja dosen (LKD) ≤ 16 SKS.

Hubungan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat diperoleh *p-value* sebesar 1,000. Nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 (*p-value* > 0,05), dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada dosen STIKes Harapan Ibu Jambi. Responden yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memuaskan sebanyak 36,1% dan yang menyatakan pengembangan karir memuaskan sebanyak 63,9%.

STIKes Harapan Ibu Jambi memberikan kesempatan yang sama kepada semua dosen

untuk melakukan pengembangan karir baik dari pengurusan kepangkatan/jabatan fungsional, memberikan dana untuk pengembangan dosen, memberikan izin kepada dosen untuk mengikuti seminar atau pelatihan. Hal tersebut yang membuat responden merasa puas terhadap pengembangan karir di STIKes Harapan Ibu Jambi.

Hasil penelitian Amalia, et al (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ($p=0,092$). Hasil penelitian Setyani (2013) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ($p<0,05$). Penelitian Berutu (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengembangan karir yaitu promosi dengan stres kerja.

Menurut Munandar (2014), pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidakamanan dalam bekerja, ketakutan di dikeluarkan dari pekerjaan karena tidak ada lagi pekerjaan yang akan dilakukan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang. Selain itu, pengembangan karir karyawan terkait dengan pembangkit stres, diantaranya: a) Kesempatan mendapat promosi kerja; b) Kesempatan mengembangkan bakat dan kreatifitas dengan menyalurkan ide dan usul atau saran pada perusahaan; c) Kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan atau kursus di dalam atau di luar perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja; d) Sistem *reward*, meliputi pemberian gaji, tunjangan dan penghargaan pada karyawan berprestasi tidak dijalankan oleh perusahaan dengan baik.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketakutan dikeluarkan dari pekerjaan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang (Munandar, 2014).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada dosen, responden yang menyatakan puas dan tidak puas terhadap pengembangan karir sama-sama mengalami stres ringan lebih banyak jika dibandingkan stres berat. Hal ini dapat disebabkan oleh kemampuan dosen yang mendapat promosi bisa beradaptasi dengan keadaan yang ada. Selain itu dosen tidak menjadikan promosi karir sebagai suatu penghambat untuk bekerja.

Pengembangan karir yang tidak baik dapat menyebabkan stres kerja. Untuk mengurangi ketidakpuasan dalam pengembangan karir agar tidak menjadikan stres ke tingkat yang lebih tinggi, sebaiknya institusi memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan bakat, serta memperoleh pendidikan tambahan, agar tidak ada rasa cemburu dan rasa tidak adil antar dosen, yang jika ini terjadi berkepanjangan maka akan menimbulkan stres bagi dosen yang merasa tidak puas dengan pengembangan karir yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 50,0% responden mengalami stres kerja tinggi, 50,0% responden memiliki hubungan interpersonal kurang baik, 36,1% responden memiliki rutinitas kerja membosankan, 100% responden memiliki beban kerja SKS sesuai, 36,1% responden menyatakan tidak memuaskan terhadap pengembangan karir. Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada dosen ($p\text{-value} = 0,020$). Tidak ada hubungan antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada

dosen ($p\text{-value} = 0,488$). Tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada dosen ($p\text{-value} = 1,000$).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anies. (2014). *Kedokteran Okupasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [2] Aprianti, R., & Surono, A. (2017). Interaksi Interpersonal dan Stres Kerja Dosen Tetap di Perguruan Tinggi Swasta. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 34(10), 483–486.
- [3] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- [4] Borkowski, N. (2013). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- [5] Dewi, I. R., Hartanti, R. I., & Sujoso, A. D. P. (2016). Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Dosen di Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1(1), 1–5.
- [6] Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan TriDharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- [7] Faulina. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Dosen di Politeknik Negeri Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- [8] Harrianto, R. (2005). *Stres Akibat Kerja dan Penatalaksanannya*. Jakarta: Universal Medicina.
- [9] Kemendikbud. (2021). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 Tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- [10] Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- [11] Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja Pada Dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 260–268.
- [13] Pratama, A., Hastono, P. S., & Endarti, A. T. (2021). Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja Pada Dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Perkotaan*, 1(1), 23–37.
- [14] Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [15] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Suma'mur, P. K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- [17] Sunarmi, & Widajanti. (2011). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Konflik Sebagai Variabel Moderasi. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(2), 111–119.
- [18] Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- [19] Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- [20] UU No. 12. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang*

Pendidikan Tinggi. Jakarta.

- [21] UU No. 14. (2005). *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- [22] Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN