Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University

Ella Jauvani Sagala[1] , Randa Pebri Ardi[2]
ellajauvanisagala@gmail.com[1], randapebri13@gmail.com[2]
(085102657000)[1], (085272699572)[2]
Telkom University Bandung

Abstrak

Dalam penelitian ini, kami menelaah bagaimana pengaruh yang diberikan oleh stres kerja terhadap kinerja dari 87 orang dosen yang berada pada tujuh fakultas di kampus Telkom University, Bandung. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000 . Oleh karena itu, direkomendasikan bagi pihak yang mengurusi sumber daya manusia untuk melakukan konseling khusus dosen secara berkala untuk memantau sejauh mana stres yang dirasakan oleh para dosen dan mengawasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya stres kerja.

Kata-kata kunci : Stres Kerja, Kinerja, Dosen.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya, seperti yang dikatakan oleh Widiastuti[1] dalam artikelnya, bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam tercapainya tujuan perusahaan, jika karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik, dilain sisi jika karyawan memiliki motivasi yang rendah serta mengalami stres, maka akan berdampak negatif kepada perusahaan itu sendiri. Stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab penurunan produktifitas karyawan. Bagi masyarakat umum, stres merupakan salah satu hal yang harus dihindari, hal ini dikarenakan oleh anggapan bahwa stres memiliki dampak yang negatif, seperti yang disebutkan oleh Julieta[2] bahwa pada umumnya stres merupakan reaksi yang merugikan untuk tiap individu yang mendapatkan begitu banyak tekanan dan beberapa jenis tuntutan kerja yang melebihi kemampuannya. Hal yang sama juga disebutkan oleh Warraich[3] bahwa stres menyebabkan ketidak seimbangan pada kehidupan seseorang, dikarenakan stres membawa depresi, gangguan kesehatan, gangguan perilaku, dan mengganggu tingkah laku di lingkungan kerja.

Namun disisi lain, beberapa peneliti menemukan pengaruh stres yang berbeda, seperti yang disebutkan oleh Ahmed dan Ramzan[4] bahwa stres juga memiliki dampak yang positif bagi karyawan tergantung pada batasan karyawan tersebut mengelola dan mengatasi stres yang dialaminya.

Selain itu, Rizwan[5] juga mengatakan bahwa stres yang dialami seseorang berbeda-beda, dan stres dapat bersifat negatif ataupun positif.

Ketika seorang individu mulai mengalami gangguan stres pada dirinya, maka secara langsung akan terlihat gejala-gejala yang memperlihatkan adanya stres yang muncul. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge[6], terdapat tiga bentuk gejala dari stres antara lain

a) Gejala fisiologis, yang mana dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan tingkat kerja jantung, pernapasan dan meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
b) Yang kedua yaitu gejala psikologis, ketidakpuasan kerja merupakan bentuk gejala psikologis yang paling sederhana dan paling jelas, namun bentuk dari gejala psikologis lainnya misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan kerja.
c) Dan yang terakhir berupa gejala perilaku, gejala stres yang berhubungan dengan perilaku mencakup pengurangan produktivitas, kehadiran, dan turnover, serta perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Selanjutnya melihat data yang dikumpulkan baik itu data tertulis maupun data dari wawancara terhadap para dosen di Telkom University mengenai stres kerja, diketahui ada beberapa faktor yang mungkin dapat memicu terjadinya stres dikalangan dosen, antara lain dari data rasio perbandingan dosen terhadap mahasiswa di tujuh fakultas Telkom University, terdapat beberapa program studi yang memiliki rasio perbandingan yang dibawah standar yang telah ditetapkan maupun melebihi standar yang ditetapkan[7].

Di sisi lain, dari data wawancara yang ditujukan terhadap dosen di Telkom University, menunjukkan adanya kesadaran para responden mengenai stres yang mereka alami.

Dari penjabaran diatas, terdapat indikasi bahwa stres memiliki peran yang besar terhadap keberlangsungan kinerja para dosen. Sehingga penelitian ini dilakukan guna melihat pengaruh stres yang dialami para dosen di Telkom University terhadap kinerja dosen, dan juga untuk melihat seberpa besar ringkat stres yang dirasakan dan juga bagaimana tingkat kinerja yang dimiliki oleh para dosen di Telkom University.

2. Kerangka Teori dan Hipotesis

Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang merasakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka yang disebabkan tekanan baik itu psikologis maupun fisiologis, seperti yang dikatakan oleh Robbins dan Judge[6] bahwa stress juga dapat diartikan sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan.

Selain itu, menurut yang dikemukakan oleh Schuler[6], bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan sebuah kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang hasilnya dirasakan oleh individu tersebut dimana hasil tidak pasti dan dan tidak penting.

Menurut Seaward[8] stres adalah istilah dari bidang

fisika, yang berarti kekuatan fisik atau ketegangan ditempatkan pada suatu objek. Untuk mengetahui mengapa terjadinya stres kerja, maka dapat dilihat dari sumber pembentuknya,

sumber stres kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Untuk menilai tingkatan stres pada individu, dibutuhkan indikator dalam penilaian tersebut, berikut ini 3 sumber stres kerja
yang umum menurut Robbins dan Judge[6] yaitu, faktor lingkunga, faktor organisasi dan faktor individu.

Kinerja

Sebagaimana dikemukan oleh Dessler[9] kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis.

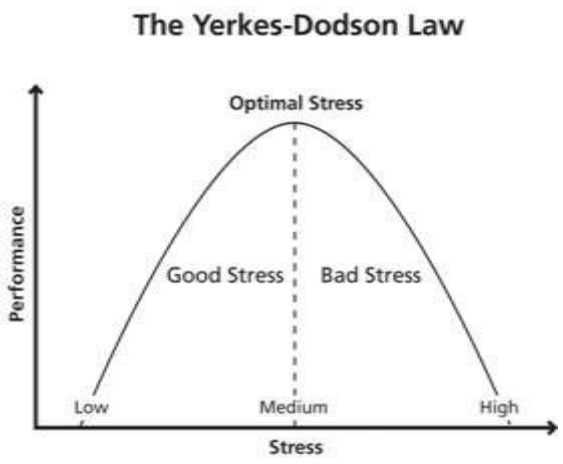
Mangkunegara[10] mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson[11] kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, upaya, dukungan dari perusahaan sehingga karyawan mencapai targetnya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja para dosen, penilaian kinerja menggunakan lima indikator yang dikemukakan oleh Dessler[12], antara lain prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan, kedisiplinan dan komunikasi.

Stres dan Kinerja

Sehubungan mengenai keterkaitan anatara variabel yang diteliti,yaitu variabel stres kerja dan variabel kinerja, berikut ini merupakan hukum dasar keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja, hukum Yerkes - Dodson adalah hubungan empiris antara gairah/ tekanan yang dialami oleh seseorang (stres) dengan kinerja, awalnya dikembangkan oleh psikolog Robert M. Yerkes dan John Dillingham Dodson[13] pada tahun 1908, berikut ini gambaran kurva dari hukum Yerkes-Dodson :



Dari kurva tersebut, Yarkes-Dodson mengemukakan teori bahwa ketika stres yang dihadapi oleh seseorang meningkat, maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga ikut meningkat, namun ketika stres yang dialami melebihi kapasitas individu tersebut dalam menghadapinya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

3. Metode Penelitian

Data primer yang telah digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari para dosen tetap di tujuh fakultas Telkom University. Penelitian ini bersifat kuantitatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar merata di setiap fakultas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu simple random sampling. Jumlah responden dalam dalam penelitian ini terdiri dari 87 orang dari populasi yang berjumlah 699 orang dosen.

Adapun uji-uji yang digunakan dalam pencarian hasil penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menilai

kemampuan isi kuisioner dalam menunjukkan sah atau tidaknya kuisioner dan kesamaan hasil data dari kuisioner, setelah itu teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji normalitas,uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini terdiri 13% dari fakultas ekonomi bisnis, 14% dari fakultas komunikasi dan bisnis, 15% dari fakultas ilmu terapan, 14% dari fakultas teknik informatika, 15% dari fakultas teknik elektro, 14% dari fakultas rekayasa industri dan 15% dari fakultas industri kreatif.

Analisis Deskriptif

Setelah mendapatkan hasil tanggapan responden dari setiap indikator yang digunakan, di dapati bahwa persentase stres kerja sebesar 68,93%, sedangkan untuk kinerja sendiri sebesar 72,43%. Dari hasil tersebut, stres kerja yang dirasakan tergolong tinggi, begitu juga halnya dengan kinerja yang juga tergolong tinggi. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Variabel	Indikator	Rata-rata
Stres Kerja (X)	Faktor Lingkungan	70,79%
	Faktor Organisasi	69%
	Faktor Individu	67%
Total		**68,93%**
Kinerja (Y)	Prestasi Kerja	74%
	Kuantitas Kerja	74%
	Kepemimpinan	71%
	Kedisiplinan	71%
	Komunikasi	72,13%
Total		**72,43%**

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.212	3.723		2.474	.015
	Stres	.633	.041	.861	15.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana diatas dapat dilihat bahwa konstantanya sebesar 9.212 dan koefisien regresi diperoleh sebesar 0.633, dapat dijabarkan bahwa disetiap kenaikan satu satuan dari variabel X (stres kerja), akan menyebabkan peningkatan variabel Y (kinerja) sebesar 0.633. yang berarti bahwa variabel X (stres kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.212	3.723		2.474	.015
	Stres	.633	.041	.861	15.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis:

H0 : Variabel X (stres kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

H1 : Variabel X (stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Dilihat dari tabel hasil pengujian diatas, didapat nilai sig variabel X (stres kerja) sebesar = 0.000 < 0.05, sehingga H0 ditolak, yang berarti bahwa variabel X (stres kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861[a]	.741	.738	4.034

a. Predictors: (Constant), Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh angka r2 sebesar 0.741. maka perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

Kd = 0.741 x 100%

Kd = 74.1%

Ini berarti bahwa 74.1% dari variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel X (stress kerja). Sedangkan 25.9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen pengajar di Telkom University, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1) Berdasarkan hasil dari uji yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja.
2) Berdasarkan hasil yang diperoleh dari bab sebelumnya, variabel stres kerja memliki tingkat yang tinggi yang berarti bahwa para dosen di Telkom University memiliki tingkat stres kerja yang berada dalam kategori tinggi, dalam variabel ini dapat dijabarkan lebih mendalam mengenai sub-variabel yang terdiri dari 3 faktor dan indikatornya sebagai berikut,
   a) Faktor lingkungan berada dalam kategori tinggi, ketidakpastian inovasi teknologi merupakan indikator yang memiliki pengaruh yang besar dalam pembentukan stres kerja dalam faktor ini.
   b) Faktor organisasi berada dalam kategori tinggi, struktur organisasi merupakan indikator yang memiliki pengaruh yang besar dalam pembentukan stres kerja dalam faktor ini.
   c) Faktor individu berada dalam kategori tinggi, masalah kepribadian yang timbul dari sifat bawaan merupakan indikator yang memiliki pengaruh besar dalam pembentukan stres kerja dalam faktor ini.
3) Berdasarkan hasil yang diperoleh dari bab sebelumnya, variabel kinerja memliki tingkat yang tinggi yang berarti bahwa dosen di Telkom University memiliki kinerja yang baik dan berada dalam kategori tinggi, dalam variabel ini dapat dijabarkan lebih mendalam mengenai sub-variabel yang terdiri dari 5 faktor dan indikatornya sebagai berikut,
   a) Prestasi pekerjaan berada pada kategori yang tinggi, keterampilan merupakan indikator yang memiliki skor hasil tertinggi dan menunjukkan bahwa dosen memiliki kemampuan penguasaan teknik atau prosedur yang baik.
   b) Kuantitas pekerjaan berada pada kategori yang tinggi, kontribusi merupakan indikator yang memiliki skor hasil tertinggi dan

menunjukkan bahwa dosen mampu membantu dalam memberikan hasil kepada organisasi.

c) Kepemimpinan berada pada kategori yang tinggi, membutuhkan arahan dan perbaikan merupakan indikator yang memiliki skor hasil tertinggi dan menunjukkan bahwa dosen membutuhkan bantuan dari orang lain dalam melakukan tugasnya.

d) Kedisiplinan berada pada kategori yang tinggi, mematuhi regulasi merupakan indikator yang memiliki skor hasil tertinggi dan menunjukan bahwa dosen memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mampu untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

e) Komunikasi berada pada kategori yang tinggi dan menunjukkan bahwa dosen memiliki komunikasi yang baik terhadap sesama dosen dan juga kepada pimpinannya.

Daftar Pustaka

Ahmed, A., dan Ramzan, M. (2013). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. (Vol.11), 61-68.

Dessler, G. (2007). *Human Resource Management* (11th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Mangkunegara, A, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R, L., dan Jackson, J. (2010). *Human Resource Management*. United States : Cenange-Learning.

Rizwan, M., dan Jamil, M, I. (2014). *The Impact of the Job Stress, Job Autonomy and Working Conditions on Employee Satisfaction*, (Vol.4), 196-207.

Robbins, S, P., dan Judge, T, A. (2012). *Organizational Behavior*(15th ed.). New York City, New York:Pearson.

Seaward, B, L. (2013). *Essentials of Managing Stress*. (3rd ed.). Burlington, Massachusetts, United States: Jones & Bartlett Learning.

Warraich, U, A., Ahmed, R, R., dan Ahmad, N. (2014). *Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi.* (Vol.4), 104-107.

Widiastuti. (2011). *Makalah Dampak Stres dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Didapat dari : https://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/20/makalah-dampak-stres-dan-tingkat-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/