

## Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19

Jayanto Dhanuputra, Moch. Yunus\*, Sendhi Trisanti Puspitasari

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: moch.yunus.fik@um.ac.id

Paper received: 2-3-2022; revised: 21-3-2022; accepted: 28-3-2022

### Abstract

Every lecturer during the Covid-19 pandemic is required to be more adaptive to technology as a medium of learning without compromising the essence of education. In fulfilling its workload such as teaching and learning processes, conducting research, and social activities, it must be in accordance with the points contained in the Tri Dharma. University X is one of the leading campuses in Malang City which has a vision of "Being a superior university and a reference for science and technology as well as in the field of education". In the Strategic Plan of University X, it is explained that the interest of lecturers to conduct research is not optimal. The many responsibilities and demands of lecturers such as guiding, conducting research, teaching, and doing community service show that lecturers are very vulnerable to work stress. To find out whether there is a relationship between workload and work stress and the level of the two variables through bivariate and multivariate research. This research is quantitative with a cross-sectional approach and correlational analytic. A sampling of lecturers used proportional stratified random sampling. The research instruments used include the NASA-TLX questionnaire to measure workload and the BJSQ questionnaire to measure work stress. The results showed that as many as 62.9 percent of lecturers had a very high level of workload and as many as 69.7 percent of lecturers had a moderate level of work stress. Data analysis using Spearman's rho shows that workload is related ( $p$  less than 0.05) with work stress.

**Keywords:** workload; work stress; lecturers

### Abstrak

Di masa pandemi covid-19 dengan banyaknya perubahan tatanan pada berbagai bidang salah satunya bidang pendidikan telah mempengaruhi sistem yang ada di dalam perguruan tinggi, maka dari itu dosen di setiap perguruan tinggi harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi dengan tetap bisa menjalankan kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan lainnya. Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi acuan bagi dosen dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan seperti kewajiban mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat. Universitas X merupakan salah satu kampus unggulan di Kota Malang yang memiliki visi "Menjadi perguruan tinggi unggul dan rujukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bidang pendidikan". Dalam Renstra Universitas X menjelaskan bahwa minat dosen untuk melakukan penelitian belum optimal. Ada beberapa faktor dapat menyebabkan dosen mudah sekali mengalami stres kerja karena tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dosen yang bersifat *multitasking* seperti membimbing mahasiswa skripsi, melaksanakan pembelajaran, melakukan penelitian, dan kegiatan pengabdian masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat beban kerja dan stres kerja dosen, serta untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dosen. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan bersifat analitik korelasional. Pengambilan sampel dosen menggunakan *proportional stratified random sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner NASA-TLX untuk mengukur tingkat beban kerja dan kuesioner BJSQ untuk mengukur tingkat stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan 62,9 persen dosen memiliki tingkat beban kerja tinggi sekali dan 69,7 persen dosen memiliki tingkat stres kerja sedang. Analisis data menggunakan *Spearman's rho* menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan ( $p$  kurang dari 0,05) dengan stres kerja.

**Kata kunci:** beban kerja; stres kerja; dosen

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang terdampak akibat pandemi covid-19. Beberapa kebijakan baru dibentuk untuk menyesuaikan sistem pendidikan dengan kondisi pandemi dengan harapan kegiatan belajar mengajar masih bisa berjalan (Hendayana et al., 2020). Dengan kondisi seperti itu dosen di setiap perguruan tinggi harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi dengan tetap bisa menjalankan kegiatan belajar mengajar bersama dengan mahasiswa maupun kegiatan lainnya. Perubahan sistem tersebut tentunya masih perlu dilakukan evaluasi terus menerus agar bisa tersusun rencana yang efektif dan efisien (Hendayana et al., 2020).

Teknologi informasi dan komunikasi menjadi pilar utama dalam menjalankan pembelajaran daring. Dalam hal ini dosen harus bisa beradaptasi dari kebiasaan pembelajaran luring menjadi pembelajaran daring. Dosen tentunya mempunyai pengetahuan teknologi dasar dalam proses pembelajaran, namun dinamika pembelajaran di lapangan akan terus menerus berubah. Maka dari itu perlu diberikan fasilitas pelatihan maupun sosialisasi mengenai cara melaksanakan pembelajaran daring dengan efektif dan efisien. Setiap dosen juga bisa saling berbagi pengalaman dan ilmu dalam melaksanakan pembelajaran daring (Azzahra, 2020).

Universitas X yang merupakan salah satu kampus unggulan di Kota Malang telah membuat kebijakan berdasarkan kondisi pandemi Covid-19 yang tentunya mempengaruhi sistem pembelajaran, sistem akademik, dan tentunya sistem kerja dosen. Profesi dosen bisa dibilang berat karena dosen tidak hanya dituntut bisa mengajar akan tetapi juga dibebani oleh banyak tugas maupun beban kerja lainnya (Bavanhi & Norasmah, 2017). Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi acuan bagi dosen dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan seperti kewajiban mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat. Namun dalam memenuhi beban kerjanya tersebut bisa memicu munculnya stres kerja (Hidayat, Tola, & Sutanto, 2019).

Beban kerja merupakan kapasitas tubuh dalam menerima maupun melakukan pekerjaan. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kapasitas tubuh, jika tubuh menerima beban kerja diluar kapasitas tubuhnya maka dapat memicu terjadinya stres kerja (Vanchapo, 2020). Studi yang dilakukan pada dosen Universitas di Akwa Ibom dan Cross River States, Nigeria menyatakan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran, penelitian, serta pengabdian masyarakat (Usoro & Etuk, 2016). Stres kerja adalah kondisi pada saat menghadapi pekerjaan dengan rasa tertekan sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan dengan optimal (Mangkunegara, 2013). Wujud dari stres itu bisa berupa ketegangan, cepat marah, susah untuk berkonsentrasi, merasa lelah, gangguan dalam tidur, rasa yang tidak enak di bagian perut, telapak tangan berkeringat, kontraksi otot yang mana bisa menyebabkan rasa sakit dan gemetar (Betonio, 2015).

Sebuah studi penelitian di China yang dilakukan China University sebanyak 22,3% dosen mengalami stres kerja, kemudian juga ditemukan sebanyak 47% dosen mengalami stres kerja dalam penelitian University of UK (Chao-Ying, 2014). Sedangkan sebuah penelitian yang dilakukan Universitas Diponegoro besaran persentase stres kerja dosen yaitu 23%. Berdasarkan hasil penelitian di Universitas Diponegoro tersebut stres kerja diakibatkan oleh konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja. Beban kerja dalam penelitian tersebut merupakan variabel yang paling mempengaruhi stres kerja (Fiddaraini et al., 2016). Kualitas pendidikan dan penelitian yang rendah, serta kualitas sumber daya manusia yang belum cukup

baik dapat mengakibatkan stres kerja di suatu universitas masih rendah. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tidak optimal dan kurangnya profesionalisme (Suhaemi & Aedi, 2017).

Universitas X telah menyusun Rencana Strategis untuk tahun 2020-2024 dalam Peraturan Rektor Universitas X Nomor 35 tahun 2020, terdapat beberapa target yang belum tercapai pada tahun 2015-2019. Pada bidang penelitian masih banyak sekali faktor-faktor yang perlu ditingkatkan antara lain minat dosen untuk menghasilkan karya penelitian dan pengabdian masyarakat, pemanfaatan dan pengembangan karya penelitian tersebut, penyediaan unit khusus untuk mewadahi dan mempromosikan hasil penelitian, serta yang terakhir penyediaan anggaran penelitian untuk menunjang tugas dosen. Peningkatan ini tentu sangat dibutuhkan oleh dosen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rektorat Universitas X, 2020).

Faktor di atas menjadi penyebab ketidakberhasilan pencapaian target dosen pada Renstra Bisnis Universitas X tahun 2015-2019. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen yang masih kurang dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Banyaknya tanggung jawab dosen yang dilakukan secara simultan seperti mengajar, membimbing, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat dapat dengan mudah memicu terjadinya stres kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Pertiwi, Denny, & Widjasena, 2017). Hal tersebut merupakan permasalahan terkait tuntutan pekerjaan dosen disertai kemampuan dosen untuk memenuhi tuntutan tersebut ditambah lagi dengan fasilitas dan anggaran dana yang belum sesuai dengan kebutuhan dosen dalam melakukan tugasnya (Hidayat, Tola, & Sutanto, 2017).

Berdasarkan data dan kondisi di atas, diketahui bahwa masih adanya tuntutan atau beban kerja yang belum dipenuhi oleh dosen, dan tanggung jawab dosen yang dilakukan secara simultan bisa memicu stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat beban kerja dan stres kerja pada dosen Universitas X, serta untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X di masa pandemi Covid-19.

## 2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif *cross sectional*. Jenis penelitian ini merupakan analitik korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas beban kerja dengan variabel terikat stres kerja. Penelitian ini dilakukan di Universitas X pada bulan Maret-April 2021. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*, yaitu dengan mengklasifikasikan populasi ke dalam ciri tertentu berdasarkan tingkatan. Tiap sampel diambil berdasarkan tingkatan yang sudah ditentukan (Puteri, 2014). Berdasarkan data dari web Statistik Universitas X Tahun 2021, jumlah dosen pada tahun 2021 sebanyak 1063 dosen dari 8 fakultas. Perhitungan *sample size* menggunakan rumus dari Lemeshow (1997), dan ditemukan sampel sebanyak 89 responden yang akan dibagi rata sesuai hasil perhitungan berdasarkan strata. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik inklusi antara lain (1) Dosen PNS maupun non-PNS, (2) Berusia 40-60 tahun, (3) Berpendidikan minimal S2, dan aktif mengajar.

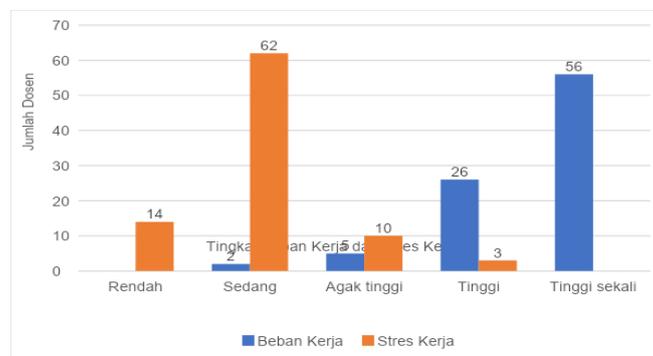
Berikut hasil dari penarikan sampel berdasarkan fakultas dan tingkat pendidikan.

**Tabel 1. Penarikan Stratified Random Sampling**

Fakultas (strata)	Jumlah Populasi		Jumlah Sampel
	S2	S3	
Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB)	100	42	S2 = 8 S3 = 4
Fakultas Matematika & Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)	119	79	S2 = 10 S3 = 7
Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK)	42	21	S2 = 4 S3 = 2
Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)	83	69	S2 = 7 S3 = 6
Fakultas Ilmu Sosial (FIS)	75	27	S2 = 6 S3 = 2
Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPSI)	18	8	S2 = 2 S3 = 1
Fakultas Sastra (FS)	122	77	S2 = 10 S3 = 6
Fakultas Teknik (FT)	129	52	S2 = 10 S3 = 4
Total	688	375	S2 = 57 S3 = 32
Total Populasi	1063		89

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian yaitu kuesioner NASA-TLX untuk mengukur beban kerja dan kuesioner BJSQ untuk mengukur stres kerja. Data dianalisis hubungannya dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's rho*. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kedua variabel yang tidak harus berdistribusi normal dan kondisi variabel tidak sama (Sugiyono, 2014). Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan laik etik secara resmi dari KEPK Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya dengan nomor 76/EC/KEPK-S1/03/2021 pada tanggal 15 Maret 2021 untuk melakukan penelitian.

### 3. Hasil dan Pembahasan



**Gambar 1. Perbandingan Tingkat Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan grafik di atas dari total 89 responden, didapatkan distribusi frekuensi data tingkat beban kerja dosen sebagai berikut. 56 responden (62,9%) memiliki tingkat beban kerja tinggi sekali, 26 responden (29,2%) memiliki tingkat beban kerja tinggi, 5 responden (5,6%) memiliki tingkat kerja agak tinggi, dan 2 responden (2,2%) memiliki tingkat beban kerja sedang. Lalu untuk tingkat stres kerja dari total 89 responden, didapatkan distribusi frekuensi data tingkat stres kerja dosen sebagai berikut. 3 responden (3,4%) memiliki tingkat stres kerja tinggi, 10 responden (11,2%) memiliki tingkat stres kerja agak tinggi, 62 responden (69,7%) tingkat stres kerjanya sedang, dan 14 responden (15,7%) tingkat stres kerjanya rendah.

Tabel berikut menyajikan hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman's rho* antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja.

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Spearman's rho* Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja**

			<b>Beban Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>
Spearman's rho	Beban Kerja	Koefisien Hubungan	1000	0,209
		Sig. (Signifikansi)	-	0,049
		N	89	89
	Stres Kerja	Koefisien Hubungan	0,209	1000
		Sig. (Signifikansi)	0,049	-
		N	89	89

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil signifikansi (p) kurang dari nilai  $\alpha$  ( $p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien hubungan 0,209, sehingga sudah dapat dinyatakan bahwa analisis uji korelasi dengan menggunakan *Spearman's rho*, terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan kekuatan hubungan yang lemah dan bertanda positif. Tanda positif menunjukkan bahwa ketika beban kerja mengalami kenaikan maka stres kerja juga akan naik, sama halnya dengan kebalikannya.

### 3.1. Beban Kerja

Hasil perhitungan menggunakan NASA-TLX ditemukan bahwa kebanyakan dosen memiliki tingkat beban kerja yang tinggi sekali. Dosen yang memiliki tingkat beban kerja tinggi bisa memicu terjadinya stres kerja secara fisik maupun mental dan munculnya reaksi-reaksi emosional lainnya (Soewondo, 2014). Beban kerja yang tinggi juga berdampak terhadap produktivitas kerja yang rendah karena sulitnya mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Borkowski, 2015).

Berdasarkan distribusi frekuensi indikator NASA-TLX, ditemukan bahwa indikator kinerja, kebutuhan waktu, dan tingkat usaha merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap beban kerja dosen Universitas X. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam hal kinerja, dosen merasa kinerja yang dilakukan saat ini tidak cukup sehingga perlu meningkatkan kapasitas kinerjanya untuk memperoleh keberhasilan dan kepuasan kerja. Dalam hal kebutuhan waktu, kondisi ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan dosen tidak sebanding dengan waktu yang dibutuhkan sehingga dosen membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat usaha yang dilakukan dosen tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dosen masih membutuhkan usaha fisik dan mental dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa jadi terlalu tinggi maupun rendah bisa menyebabkan terjadinya stres kerja (Sunyoto, 2012)

Beban kerja tidak hanya disebabkan oleh faktor di lingkup pekerjaan seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar pekerja, fasilitas tempat kerja, maupun tingkat kesulitan pekerjaan. Namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja antara lain jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan kerja (Pertwi, Denny, & Widjasena, 2017). Faktor beban kerja tersebut bisa mempengaruhi produktivitas kerja dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, namun menurut penelitian Firmansyah (2020) terdapat lima faktor yang dapat memberikan peningkatan maksimum produktivitas kerja yaitu koordinasi yang baik antar pekerja, pemberian fasilitas yang memadai, hubungan pribadi yang baik antar pekerja, situs kerja yang luas, dan kreativitas karyawan itu sendiri.

### 3.2. Stres Kerja

Hasil perhitungan kategorisasi stres kerja pada dosen Universitas X menunjukkan bahwa dosen mayoritas mengalami stres kerja tingkat sedang yaitu pada tingkat kedua kategorisasi tingkat stres kerja. Sebagian besar dosen Universitas X tidak mengalami stres kerja tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dosen tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penyebab terjadinya stres kerja tidak hanya berasal dari beban kerja. Hal tersebut bisa disebabkan dari luar pekerjaan seperti perubahan sosial, kondisi ekonomi, keluarga, dan lain sebagainya (Asih et al., 2018).

Penyebab terjadinya stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor rekan kerja maupun faktor individu pekerja itu sendiri. Faktor rekan kerja bisa seperti kurangnya keeratan antar pekerja, dukungan sosial antar pekerja yang rendah, dan keegoisan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan faktor individu pekerja itu sendiri bisa berupa *control personal*, daya tahan psikologisnya, dan karakteristik kepribadian individu tersebut. Daya tahan psikologis yang dimiliki pekerja dapat digunakan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja karena pekerja dapat memahami kemampuan diri sendiri dalam menghadapi masalah pekerjaannya. Sedangkan pekerja yang tidak mempunyai daya tahan psikologis akan lebih mudah mengalami stres kerja (Asih et al., 2018).

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi item kuesioner BJSQ, lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja dosen Universitas X tergolong dalam kategori baik. Noordiansah (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan dan komunikasi yang baik antar pekerja maupun dengan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kompak yang mana hal ini dapat meminimalisir terjadinya stres kerja (Noordiansah, 2013). Meningkatkan hubungan antar pekerja dan dengan atasan amat sangat penting karena memiliki dampak yang baik untuk internal maupun eksternal perusahaan.

Dukungan sosial merupakan bentuk kepedulian kepada rekan kerja, keluarga, teman, dan pasangan ketika sedang berada di suatu permasalahan serius dan membutuhkan dukungan fisik maupun mental. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan kepada guru di Kecamatan Purworejo mendapatkan kesimpulan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja. Maka semakin tinggi dukungan sosial, tingkat stres kerja akan semakin rendah. Hal ini berarti kurangnya dukungan sosial dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja (Ambarsari, 2014). Sedangkan untuk indikator

kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Indolakto Pandaan, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik bisa menurunkan stres kerja karena pekerja merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya (Andini, 2018).

Hasil pembahasan diatas menunjukkan bahwa ada faktor lain yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja pada dosen Universitas X. Sehingga perlu dilakukan studi dengan kompleksitas yang lebih luas dan detail untuk mengetahui faktor yang dapat menyebabkan stres kerja lainnya.

### 3.3. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil yang didapat pada penelitian ini melalui uji korelasi *Spearman's rho* yaitu adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X di masa pandemi Covid-19. Tingkat beban kerja dari 62,9% dosen berada pada tingkat tinggi sekali ternyata berpengaruh terhadap tingkat stres kerja 69,7% dosen pada tingkat stres kerja sedang. Penelitian yang dilakukan di Universitas Diponegoro oleh Fiddaraini et al. tahun 2016 mendapati hasil yang sama yaitu adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas Diponegoro dengan *p-value* sebesar 0,009 (Fiddaraini et al., 2016).

Penelitian lain yang mendapati hasil yang sama yaitu penelitian yang dilakukan pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri di Semarang dengan perolehan data sebagai berikut yaitu sebanyak 90,9% guru mengalami stres kerja pada kondisi beban kerja yang berat dan sebanyak 75% guru mengalami stres kerja pada kondisi beban kerja sedang. Hasil analisis menggunakan *Chi Square Test* didapati hasil *p-value* sebesar 0,007 yang artinya terdapat hubungan antara variabel beban kerja dengan stres kerja (Amalia et al., 2017). Penelitian yang dilakukan di suatu fakultas mendapati hasil bahwa sebanyak 24 responden (48%) memiliki tingkat beban kerja tinggi, 15 responden (30%) memiliki tingkat beban kerja sangat tinggi, dan sebanyak 8 responden (16%) memiliki tingkat beban kerja rendah. Sedangkan tingkat stres kerja ditemukan sebanyak 4 responden (8%) memiliki tingkat stres kerja sangat rendah, 8 responden (16%) memiliki tingkat stres kerja rendah, sebanyak 26 responden (52%) memiliki tingkat stres kerja tinggi, dan 12 responden (24%) memiliki tingkat stres kerja sangat tinggi. Korelasi *Person Product Moment* yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini memperoleh *p-value* sebesar 0,025 yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen (Pertiwi, Denny, & Widjasena, 2017).

Penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh Fitri pada tahun 2013 yaitu tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan *p-value* dalam penelitian ini sebesar  $0,300 > 0,05$ . Definisi beban kerja adalah kapasitas tubuh dalam menerima pekerjaan, beban kerja yang optimal dapat meminimalisir terjadinya stres kerja karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas tubuh. Namun beban kerja yang tidak optimal justru akan mudah memicu terjadinya stres kerja karena beban kerja yang diberikan terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Kedua hal tersebut dapat menyebabkan *under stress* dan *overstress* (Fitri, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian di Universitas Diponegoro menjelaskan bahwa stres kerja diakibatkan oleh konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja. Beban kerja dalam penelitian tersebut merupakan variabel yang paling mempengaruhi stres kerja (Fiddaraini et al., 2016). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh perubahan sosial, kondisi ekonomi, kondisi pekerjaan,

lingkungan kerja, dukungan sosial, serta faktor dari masing-masing individu sendiri seperti kepribadian, daya tahan psikologis, dan tingkat konflik antar individu (Asih et al., 2018).

Stres yang terjadi pada pekerja tidak boleh dibiarkan begitu saja, sehingga perlu penanganan stres. Manajemen stres merupakan cara yang paling efektif untuk menangani stres kerja akan tetapi hal ini masih tergantung dengan kepribadian masing-masing orang. Bentuk dari manajemen stres bisa dengan berani berkomunikasi untuk menyampaikan pendapat, berbagi canda tawa dan cerita dengan rekan kerja, berekreasi, dan selalu berpikiran positif. Motivasi juga merupakan unsur untuk menangani stres, motivasi bisa berupa apresiasi, pemberian bonus, dan promosi jabatan. Manajemen stres dan motivasi menjadi unsur yang penting untuk menangani stres kerja secara umum (Unnikrishnan, 2015). Berdasarkan hasil penelitian Deniati & Annisaa (2021) bentuk dari manajemen stres bisa dilakukan dengan cara bersepeda, mengingat tren bersepeda sedang naik-naiknya di masa pandemi Covid-19 banyak orang melakukan olahraga bersepeda yang bermanfaat untuk menghilangkan kejenuhan lansia ketika harus di rumah terus menerus.

Stres kerja merupakan permasalahan yang kompleks, sehingga dibutuhkan instrumen untuk mengukur stres kerja yang sesuai dengan variabel-variabel yang diinginkan. Sehingga diperlukan studi dengan kompleksitas yang lebih luas sehingga instrumen yang digunakan nanti sudah mencakup seluruh variabel yang dibutuhkan. Dengan begitu hasil penelitian akan lebih detail dan jelas.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diperoleh beberapa kesimpulan antara lain tingkat beban kerja dosen tergolong tinggi sekali, sedangkan tingkat stres kerja dosen tergolong sedang, serta adanya korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja. Namun beban kerja bukan merupakan satu-satunya penyebab terjadinya stres kerja sehingga perlu dilakukan studi lanjutan dengan instrumen penelitian yang lebih luas agar bisa menganalisa faktor penyebab stres kerja secara lebih luas. Motivasi dan manajemen stres dari masing-masing dosen menjadi faktor yang dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

#### Daftar Rujukan

- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 68–78.
- Ambarsari, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Guru di Kecamatan Purworejo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–7.
- Andini, O. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1–7.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azzahra, N. F. (2020). Mengkaji Hambatan Pembelajaran Jarak Jauh di Indonesia di Masa Pandemi Covid-19. *Center for Indonesian Policy Studies*, pp. 1–9. <https://doi.org/10.35497/309163>
- Bavanhi, R., & Norasmah, B. O. (2017). Workload Factor Encouraging Job Stress Among *Conference*. Kinabalu.
- Betonio, J. R. (2015). Stress factors and the teaching performance of the college faculty. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(7).
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior in Health Care*. United States of America: Jones & Bartlett Learning.
- Chao-Ying, S. (2014). The Relative Study of Gender Roles, and Job Stress and Adversity Quotient. *The Journal of Global Business Management Department of Business Administration, Nanhua University*, 10(1), 19–32.

- Deniati, E. N., & Annisaa. (2021). Hubungan Tren Bersepeda di masa Pandemi Covid-19 dengan Imunitas Tubuh Lansia. *Sport Science and Health*, 3(3), 125–132.
- Fiddaraini, A., Denny, H. M., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Assessment Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(4), 615.
- Firmansyah, Y. R., Solichin, & Puspitasari, S. T. (2020). Pengaruh Pemberian Sarung Tangan Kerja Terhadap Produktivitas pada Pekerja (Studi Kasus di Restoran). *Sport Science and Health*, 2(11), 557–565.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 12-22.
- Hendayana, Y., Atmaja, D. Z. I., Handini, D., Hidayat, F., & Herlina, N. (2020). *Buku Pendidikan Tinggi Di Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Hidayat, A., Tola, B., & Sutanto, S. (2019). The Effect of Transformational Leaders, Academic Culture on The Work Stress of University Lecturers in Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343.
- Ifdil, I., Yuca, V., & Frischa Meivilona, Y. (2020). Stress and anxiety among late adulthood in Indonesia during COVID-19 outbreak. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 6(2), 31–46.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–12.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 260–268.
- Pracinasari, I. (2013). *Beban Kerja Fisik Vs Beban Kerja Mental*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Puteri, H. E. (2014). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Perbankan Islam*. Bukittinggi: IAIN Bukittinggi Press.
- Rektor Universitas X. (2020). *Peraturan Rektor Universitas X tentang Rencana Strategis Universitas X tahun 2020-2024*. Malang: Universitas X.
- Soewondo, S. (2014). *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan.
- Statistik Universitas X. (2021). Data Jumlah Dosen Universitas X Tahun 2021. Retrieved March 15, 2021, from Universitas X website: <https://statistik.um.ac.id/>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaemi, M. E., & Aedi, N. (2017). A Management Strategy for the Improvement of Private Universities Lecturers' Professional Competences. *International Education Studies Journal*, 8(12), 17.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Unnikrishnan, P. (2015). Management of Stress and Motivation of Employees. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 3(2), 77–89.
- Usoro, A. A., & Etuk, G. R. (2016). Workload related stress and job effectiveness of university lecturers in Cross River and Akwa Ibom States, Nigeria. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 34–41.