

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti ini, bekerja bukan hanya menjadi kemauan tetapi menjadi sebuah tuntutan. Bekerja hakekatnya merupakan bagian dari hidup manusia untuk memperoleh imbalan yang sesuai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberi isi dan makna pada kehidupan seseorang. Dengan kerja akan memberikan status, mengikat seorang individu serta masyarakat. Bekerja tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan yang memberi manfaat bagi orang lain (Wijono, 2012).

Rutinitas dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami stres kerja. Stres kerja bisa terjadi pada berbagai macam pekerjaan, termasuk stres kerja pada dosen. Fakultas selain merupakan tempat mengajar juga merupakan tempat kerja yang sering menjadi sumber stres bagi dosen. Salah satu yang dapat dikatakan sebagai sumber stres adalah banyaknya jam mengajar yang bertabrakan dengan kegiatan lain karena membutuhkan waktu dan pikiran yang ekstra (Rustiana, 2012). Dosen merupakan penunjang proses kegiatan akademik di sebuah Universitas yang bertugas menentukan sistem pembelajaran yang dituntut agar selalu bekerja lebih baik (Kusnadi, 2014). Tugas utama dosen adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Kustono, 2010). Apabila dosen tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan, kondisi lingkungan dan faktor

pencetus lainnya maka hal ini akan memberi tekanan dan menimbulkan stres pekerjaan (Kusnadi, 2014).

Dari sebuah penelitian yang dilakukan di Universitas China 22,3% dosen mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingdom University dilaporkan 49% dosen mengalami stres kerja (Shen, 2014). Fenomena yang sama juga terjadi di Indonesia, hasil penelitian tentang stres kerja dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa 13% mengalami stres kerja ringan, 77% mengalami stres kerja sedang dan 10% mengalami stres kerja berat (Rustiana, 2012).

Di Jawa Timur, penelitian tentang stres kerja di Universitas Surabaya dari 90 responden yang mengalami stres kerja, 42,3% disebabkan oleh beban kerja, 22,7% karena lingkungan pekerjaan, 17,7% karena masalah pribadi dan sisanya 17,7% karena masalah lain (Kustono, 2014). Sementara itu dari penelitian pada dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi dan Ponorogo didapatkan hasil bahwa keterlibatan kerja, keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja (Srimulyani, 2010). Dari data BSDM Universitas Muhammadiyah Ponorogo jumlah dosen yang berstatus sebagai dosen tetap dan kontrak sebanyak 94 orang. Dengan status sebagai dosen tetap 52 orang dan dosen kontrak 42 orang.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan

perilaku individu. Beberapa sumber stres yang dianggap sebagai sumber stres kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, tekanan peran, kesempatan perlibatan tugas, tanggung jawab individu dan faktor organisasi (Wijono, 2012).

Gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Gejala psikologis meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri. Gejala fisik meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal, ketegangan otot, gangguan tidur. Gejala Perilaku meliputi: menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, serta meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi (Chomaria, 2009).

Ada berbagai cara untuk mengatasi stres kerja, salah satunya dengan menggunakan mekanisme koping yang efektif. Bentuk-bentuk koping yang berfokus pada pemecahan masalah terdiri dari: keaktifan diri (memindahkan atau menghilangkan penyebab stres), perencanaan (langkah-langkah untuk menangani suatu masalah), penekanan pada suatu aktivitas yang utama, penguasaan diri (mengendalikan tindakan sampai ada kesempatan yang tepat untuk bertindak), mencari dukungan sosial sebagai alat (usaha bantuan,

informasi, atau nasihat untuk mengatasi masalah penyebab stres) (Rustiana, 2012).

Keterampilan koping melibatkan komponen kognitif, tingkah laku dan afektif. Koping yang berpusat pada penilaian, merupakan keterampilan yang digunakan untuk memodifikasi arti dan memahami ancaman dari situasi yang dialami. Koping yang berpusat pada masalah untuk mengkonfrontasi masalah secara aktif untuk mengatasi akibatnya. Sedangkan koping yang berpusat pada emosi yang digunakan untuk menangani perasaan (Niven, 2002). Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Gambaran Stres Kerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Gambaran Stres Kerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui Gambaran Stres Kerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Institusi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sebagai sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai gambaran stres kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Sebagai sarana meningkatkan pengetahuan dan dapat dijadikan dasar penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Profesi Keperawatan

Menambah pengetahuan ilmu keperawatan dibidang psikologi kesehatan khususnya tentang stres kerja.

2. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Diharapkan karya tulis ini dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi meneliti lebih lanjut tentang stres kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terkait dengan Stres Kerja adalah:

1. Hasil penelitian dari Andi Amalia Wildani (2012) tentang “Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”. Data hasil penelitian didapatkan 89 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan 32,6% mengalami stres kerja ringan, 34,8% stres kerja sedang dan 32,6% stres kerja berat. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel tentang stres kerja dan metode penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaannya pada responden penelitian.

2. Hasil penelitian dari Eunike R. Rustiana dkk. (2014) tentang “Hubungan Stress Kerja dengan Pemilihan Strategi Koping pada Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang pada tahun 2007, sampel yang diambil sejumlah 30 orang menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan uji *chi square* dengan derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi koping berfokus masalah ($p = 0,057$), dan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi koping berfokus emosi ($p = 0,176$). Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel tentang stres kerja dan perbedaannya terletak pada desain penelitian yang menggunakan desain korelasi.