
ANTESEDEN STRES KERJA PADA DOSEN SWASTA DI SAMARINDA

Suyanto , M. Khairun Nur R

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

yanto77passer@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to identify variables that affect the work stress of private lecturers in Samarinda. This research was conducted at four private universities in the city of Samarinda by using the independent variables namely Competence (X1), Workload (X2) while the dependent variable is Work Stress (Y). Multiple Linear Regression is used as a tool in analyzing research data with simultaneous test (F) and partial test (t) as further analysis. The results of the study on 214 respondents found that the competence variable had a negative and insignificant effect on work stress while the workload variable had a positive and significant effect on lecturer work stress. The dominant variable affecting work stress is the workload variable.

Keywords: *Competence, Workload, Work Stress*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi variable yang berpengaruh terhadap stress kerja dosen swasta di Samarinda. Penelitian ini dilakukan di empat universitas swasta di kota Samarinda dengan menggunakan variable bebas yaitu Kompetensi (X_1), Beban Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat adalah Stres kerja (Y). Regresi Linear Berganda digunakan sebagai alat dalam menganalisis data penelitian dengan uji serentak(F) dan Uji parsial (t) sebagai analisis lanjutan. Hasil penelitian terhadap 214 responden menemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja sedangkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dosen. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi stres kerja adalah variabel beban kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerj, Sters Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini stress kerja dosen sangatlah dipengaruhi oleh kompetensi, dibuktikan dengan sedikitnya dosen di universitas swasta yang lulus dalam uji kompetensi dan belum mendapatkan sertifikasi sebagai dosen professional. Spencer (1993) menjelaskan bahwa stress kerja seorang pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dipengaruhi oleh factor kompetensi seseorang. Konsep Spencer tersebut memiliki arti bahwa seorang pegawai yang tingkat kompetensinya tinggi baik dalam kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan yang paling utama adalah sikap. Pegawai tidak memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan motivasi dan stress kerja yang rendah, sebaliknya pegawai memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan motivasi dan stress kerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan pemikiran yang lahir dari keterbatasan atau kelangkaan sumber daya untuk menyelesaikan suatu tugas. Saat menghadapi suatu tugas harapan dari pemberi tugas adalah terselesaikannya tugas dengan tepat. Hal sama akan dirasakan bagi orang yang menerima tugas, penerima tugas akan berusaha untuk melaksanakan sesuai dengan yang di harapkan. Dalam proses pelaksanaannya akan sangat bergantung dari faktor dan sumber daya pendukung. Dengan demikian dapat dipahami bahwa beban kerja adalah besaran kemampuan individu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cerminan jumlah pekerjaan yang dilakukan serta pandangan subjektif dari penerima kerja. Sebagai bentuk pengawasan terhadap terhadap stres kerja dosen maka sangat perlu dilakukan evaluasi dan penilaian stres kerja dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian beban kerja dapat dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara jumlah faktor produksi/tenaga yang dibutuhkan dengan jumlah energi/tenaga yang dikeluarkan atau digunakan dengan hasil yang maksimal. Kondisi tersebut dapat merubah beban kerja yang berbeda pada setiap dosen yaitu naik atau turun dengan pemanfaatan sumber yang ada.

Stres kerja yang merupakan suatu keadaan dimana ketidakseimbangan fisik dan psikis terjadi disebabkan oleh adanya suatu kondisi tegang yang menyebabkan emosi berubah, proses berfikir rasional akan berubah. Pada titik tertentu stres kerja bisa berdampak pada ancaman disorientasi seseorang terhadap lingkungannya. Seorang pegawai yang mengalami tingkat stres kerja tinggi dalam proses bekerja akan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena gangguan-gangguan yang ada.

Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal dari individu pegawai seperti masalah keuangan, masalah anak dalam keluarga, masalah fisik dan kesehatan, masalah pernikahan dan masalah pribadi lainnya. Oleh Karena itu maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul **Anteseden Stres kerja Pada Dosen Swasta Di Samarinda**

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Perbedaan pemahaman tentang makna dan arti kompetensi adalah hal yang biasa terjadi yang disebabkan oleh perbedaan sudut pandang dan pendekatan yang dipakai. Orang Amerika memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat kompetensi, kompetensi dilihat dari sudut pandang perilaku manusia dengan dimensi dan karakter yang bias mendorong pada terciptanya keunggulan Stres kerja seseorang dalam bekerja. Perpektif dan pengertian kompetensi yang

dikemukakan oleh orang Inggris (pendekatan Inggris) lebih mendasarkan pada pengakuan aktivitas dalam bentuk hasil kerja.

Spencer & Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi adalah ciri utama yang mendasari seseorang dan mempengaruhi efektivitas Stres kerja individu dalam pekerjaannya atau dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan Stres kerja yang sangat baik.

Perbedaan kemampuan yang dimiliki tiap individu menjadi faktor utama pembeda antar satu orang dengan yang lainnya. Proses pencapaian Stres kerja dengan standar minimal sekalipun, pasti sangat memerlukan kompetensi sebagai batas bawah kemampuan individu (*threshold competencies*). Jika suatu pekerjaan memiliki karakteristik dan tantangan yang spesifik maka dapat dipastikan individu harus memiliki standar kompetensi yang tinggi untuk dapat memenuhi standar yang diharapkan. Standar kompetensi yang sangat bagus dalam melaksanakan suatu aktivitas organisasi dapat dijadikan sebuah pedoman dalam system pengadaan pegawai.

Amstrong & Taylor, (2014:106) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan peran dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran sesuai *standar* perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau tugas dan pekerjaan yang tentunya sangat perlu dukungan fondasi keterampilan dan ilmu pengetahuan individu pegawai dan tidak terlepas dari sikap individu. Atas dasar uraian terdahulu maka kompetensi merupakan suatu yang tidak dapat dipisahkan dari individu yang dapat dipergunakan untuk menunjang peningkatan Stres kerja pegawai. Suatu yang tidak dapat dipisahkan dalam hal ini dapat berupa pandangan hidup, motif, karakter, skill, kemampuan membuat konsep, dan pengetahuan-pengetahuan secara umum.

Theodore, *et al.* (2011). Menyatakan ada empat aspek atau komponen yang berkaitan dengan kompetensi pendidik, yaitu: (1) Kompetensi kepribadian merupakan predisposisi dalam perwujudan tingkah laku. Tidak terlepas dengan kedudukan pendidik diharapkan dapat mendukung kepribadian tertentu, baik terkait dengan profesi kerja maupun berhubungan dan berinteraksi dengan lingkungan sosial di sekitarnya (2) Kompetensi pedagogis berhubungan langsung dengan segenap hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas seorang pendidik. (3) Kompetensi professional mengacu pada kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi *standar*

kompetensi yang ditetapkan. (4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Organisasi selalu berharap bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik, akan tetapi apakah organisasi juga sudah memberikan sarana untuk mendukung pelaksanaan tugas, jika saja belum maka akan menghadirkan sebuah perbedaan antara harapan pegawai dan kenyataan yang diberikan sehingga akan sulit mencapai target yang dibebankan.

Davis & Newstrom (2001), menjelaskan ada sebelas factor yang menjadi penyebab beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*) merupakan ketidakseimbangan antara kapasitas maksimal yang dimiliki pekerja dengan tugas-tugas yang harus dilakukan pekerja secara bersama yang biasanya akan mendorong perasaan cemas, tegang dan frustrasi pegawai.
2. Keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan (*time urgency*). Salah satu factor yang dapat menimbulkan ketegangan adalah waktu yang mendesak atau waktu yang terbatas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan secara terburu-buru memungkinkan terjadinya kesalahan.
3. Inefisiensi dalam pengawasan (*poor quality of supervisor*). Bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasan merupakan salah satu harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan kerjanya. System pengawasan yang baik dan efisien dapat menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.
4. Wewenang dan tanggung jawab yang tidak benar (*Inadequate authority to match responsibilities*). Akibat dari Sistem pengawasan yang tidak baik akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada Stres Kerjanya.
5. Imbalan/umpan balik yang kurang atas pencapaian kerja yang baik (*insufficeient performance feedback*). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.

6. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*). Ketidakjelasan peran biasanya muncul karena keterbatasan akses informasi dan keaburan status pekerjaan untuk hal ini diperlukan proses komunikasi yang baik atas tujuan dari proses pekerjaan terhadap semua orang yang terlibat dalam pekerjaan..
7. Perubahan model pekerjaan (*change of any type*). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.
8. Konflik individu dan kelompok (*interpersonal and intergroup conflict*). Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.
9. Iklim politik yang tidak kondusif (*Insecure political climate*). Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.
10. Keputusasaan (*frustration*). Putus asa merupakan dampak lanjutan dari konflik yang bermuara pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.
11. Perbedaan nilai antara perusahaan dan pekerja (*differences between company's and employee's values*). Tidak selamanya kebijaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan berbanding lurus dengan kemauan pekerja. Perbedaan dan penolakan ini merupakan hal yang wajar terjadi dalam organisasi hal ini karena sudut pandang yang berbeda. Perusahaan selalu berorientasi pada keuntungan yang dicapai dengan melakukan efisiensi sebaik mungkin, sedangkan pekerja selalu berfikir bagaimana kesejahteraannya meningkat.

Stres Kerja

Luthan (2008:247) menyatakan, stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari.

Setiap jenis pekerjaan pasti menimbulkan stres kerja, yang membedakan adalah tingkat stres yang dialami dan dirasakan oleh pekerja. Standar utama dalam melihat stress kerja adalah kemampuan dasar yang dimiliki seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Kemampuan yang tinggi dengan tuntutan tugas yang rendah biasanya menimbulkan stress kerja yang ringan sebaliknya jika kemampuan dasar yang dimiliki rendah sedangkanuntutanya tinggi maka akan menyebabkan stress kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mengatasi atau mengurangi stress kerja adalah *Work life balance*. *Work Life Balance* menurut menurut Greenberg (2003) adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu mampu untuk menyeimbangkan di dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaannya secara seimbang. Gejala ketidak seimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat berakibat pada gangguan kesehatan dan gangguan kejiwaan yang sangat berbahaya bagi masa depan pekerja.

Pada umumnya stres dapat dialami oleh hampir semua orang, dan hal ini terjadi akibat dari adanya tekanan atas banyaknya kegiatan yang harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan serta adanya target yang harus diselesaikan. Stres adalah sebagai respon total organisme terhadap tuntutan dan tekanan lingkungan. Stres adalah hal yang perlu dan tidak dapat dihindarkan bersamaan dengan kehidupan sehari-hari yang diperlukan karena tanpa stres kita akan menjadi makhluk yang lesu dan apatis, dan tidak dapat dihindarkan karena berkaitan dengan peristiwa eksternal, baik itu menyenangkan atau menghasilkan kecemasan. Respon seseorang terhadap stres tergantung pada apakah suatu peristiwa dinilai sebagai tantangan atau ancaman (Lazarus & Folkman, 1984). Stimulus yang menantang dapat mengarah pada hasil positif seperti motivasi dan peningkatan Stres kerja tugas sementara yang mengancam atau kesusahan dapat mengakibatkan kecemasan, depresi, disfungsi sosial bagi yang memiliki tingkat stres pekerjaan sangat tinggi.

Seiring dengan perbaikan selama era ilmiah dan perkembangan informasi yang cepat, daya saing di antara orang-orang menjadi semakin kuat, sebagai akibatnya orang menjadi lebih sibuk dan oleh karena itu, stres adalah konsekuensi alami. Meskipun stres yang tepat adalah titik untuk pertumbuhan diri, itu juga merupakan motivasi bagi orang untuk maju secara aktif. Itu

tidak hanya memengaruhi pikiran dan perasaan kita, tetapi juga model perilaku kita. Namun, *overstress* menyebabkan masalah dan ketidaknyamanan, dan dapat memiliki efek serius pada orang.

Sebagian besar yang diketahui tentang stres di kalangan pekerja universitas berasal dari beberapa studi yang dilakukan di AS. Dalam suatu penelitian menyatakan bahwa 66 persen dari sampel besar dosen universitas merasakan tingkat stres yang parah di tempat kerja setidaknya 50 persen dari waktu. Para penulis ini menyimpulkan bahwa sebagian besar stres yang dialami oleh responden terkait langsung dengan sumber daya yang terbatas atau kekurangan waktu. Namun ada penyebab lain yang perlu diperhatikan dalam profesi ini termasuk kemajuan yang lambat dalam peningkatan karir, komunikasi fakultas yang buruk, kekecewaan dan gaji yang tidak memadai.

Sumber tambahan tekanan akademis yang diidentifikasi dalam literatur termasuk beban kerja yang berat, ambiguitas peran, tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, seringnya gangguan, dan upaya untuk publikasi. Studi lebih lanjut telah menyimpulkan bahwa proporsi signifikan dari stres yang dialami oleh akademisi kemungkinan berasal dari tuntutan persaingan karir dan kehidupan keluarga, dan jam kerja yang panjang baik di dalam maupun di luar kampus. Masalah ini dapat membawa efek negatif dari tekanan akademik pada kesejahteraan psikologis juga telah banyak dilaporkan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa stress kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, (lingkungan kerja, aturan kerja dan beban fisik)
- 2) Tuntutan peran, (Tekanan kerja atasan ke bawahan dalam organisasi)
- 3) Tuntutan antar pribadi, (Tekanan dari eksternal pegawai)
- 4) Struktur organisasi (Fungsi dalam struktur organisasi)
- 5) Kepemimpinan organisasi (Gaya dan cara dalam memimpin)

Stres kerja adalah suatu tanggapan baik positif maupun negatif yang lahir karena perbedaan individual dan proses psikologis, berdampak pada konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang berada baik dengan lingkungan internal maupun eksternal organisasi tersebut berada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sebab akibat dengan model kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui media kuisioner, selanjutnya diuji menggunakan uji reliabilitas dan validitas pada tiap butir kuisioner melalui skor data yang telah dijawab oleh responden. Uji statistik dilakukan jika butir-butir kuisioner telah dinyatakan reliabel dan valid. Beberapa uji dilakukan dalam penelitian ini diantaranya Uji Validitas, Reliabilitas, Koefisien Korelasi (R), Deteriminasi Korelasi (R), dan Analisis regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan responden sejumlah 214 dosen yang berasal dari 4 universitas swasta di Kota Samarinda. Berdasarkan jenis kelamin, kelompok responden tentunya dibagi menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	105 Dosen
2	Wanita	109 Dosen
	Jumlah	214 Dosen

Sumber data: Data Primer 2020

Berdasarkan table 1 tersebut kelompok responden berjenis kelamin pria sebanyak 49,06% sedangkan kelompok wanita sebanyak 50,94%. Dari data table 1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas dosen universitas swasta di Kalimantan Timur adalah wanita, hal ini tentu selaras dengan keadaan penduduk di Indonesia yang memang mayoritas berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menjelaskan bahwa ada keseimbangan dari sisi gender terhadap minat menjadi dosen dengan selisih prosentasi 4,41 persen.

1. Responden berdasarkan kelompok Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok rentang usia yaitu 25 tahun sampai 34 tahun, 35 sampai 44 tahun, 45 sampai 54 tahun serta 55 sampai 65 tahun berjumlah sebagai berikut :

Tabel 2
Daftar Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	25 - 34 Tahun	55 Dosen
2	35 - 44 Tahun	79 Dosen
3	45 - 54 Tahun	45 Dosen

4	55 - 65 Tahun	35 Dosen
	Jumlah	214 Dosen

Sumber Data: Data Primer 2020

Dari table 2 dapat dijelaskan bahwa dari 214 responden yang memberikan jawaban 25,70 persen responden berusia 25 sampai 34 tahun yang masuk dalam kategori dosen muda, 36,91 persen berada pada kelompok usia 35 sampai 44 tahun yang merupakan usia mayoritas dari responden yang menjawab, sedangkan 21,02 persen responden berusia 45 sampai 54 tahun selebihnya berada pada usia mendekati puncak karir yaitu 16,35 persen. Hal tersebut menjelaskan bahwasanya kelompok usia produktif mendominasi dosen yang mengajar di Samarinda yang merupakan generasi muda.

2. Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan, responden dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu jenjang Magister dan Doktoral, hal ini dilakukan dikarenakan syarat untuk menjadi dosen pada jenjang strata 1 harus memiliki jenjang pendidikan minimal strata 2.

Berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3
Daftar Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Magister	197 Dosen
2	Doktor	17 Dosen
	Jumlah	214 Dosen

Sumber Data : Data Primer 2020

Berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden yang berpendidikan Magister (S2) sebesar 92,05 persen dan hanya 07,94 persen berpendidikan Doktor (S3), hal ini menunjukkan bahwa, dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas pendidikan dosen di Universitas swasta di Samarinda adalah berpendidikan strata 2, dan masih sedikit yang telah menyelesaikan pendidikan doktoralnya. Hal ini menjadi tantangan bagi dosen dan institusi pendidikan untuk melakukan pengembangan dan peningkatan pendidikan ke jenjang Doktoral (S3).

Tantangan peningkatan jenjang pendidikan untuk dosen ke jenjang Doktoral memang menjadi hal yang berat dikarenakan berkaitan dengan biaya pendidikan yang tidak murah dan

durasi waktu yang relative lama serta syarat, ketentuan dan konsekwensi yang berlaku terhadap dosen yang studi lanjut terutama bagi dosen yang telah menerima sertifikasi.

3. Responden berdasarkan Jenjang Kepangkatan Akademik

Berdasarkan jenjang kepangkatan akademik dosen, responden dibagi ke dalam 4 kelompok yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala dan Guru Besar dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4

Daftar responden berdasarkan jenjang Kepangkatan

No	Jenjang Kepangkatan	Jumlah
1	Asisten Ahli	117 Dosen
2	Lektor	87 Dosen
3	Lektor Kepala	10 Dosen
		214 Dosen

Sumber Data : Data Primer 2020

Dari tabel 4. dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenjang kepangkatan dosen 54,67 persen responden baru memiliki pangkat akademik terendah yaitu Asisten Ahli, 40,65 persen berpangkat Lektor, dan 4,67 berpangkat lektor kepala. Data ini menjelaskan bahwa mayoritas jabatan fungsional dosen pada Universitas swasta di Kalimantan timur masih pada level Asisten Ahli yang merupakan level kepangkatan terendah untuk jenjang fungsional dosen disusul pada level Lektor dan Lektor Kepala. Banyak hal yang menyebabkan kondisi ini terjadi diantaranya sebagian besar dosen masih belum maksimal dan proporsional dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu unsur Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian. Proporsi terbesar yang dilakukan oleh dosen masih pada darma pengajaran sehingga kesulitan ketika akan memenuhi ketentuan pengajuan kenaikan.

Hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian dilakukan guna memastikan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut benar-benar sudah *valid* dan *reliable* sehingga telah layak untuk dilakukan langkah selanjutnya dalam analisis data. Kegaitan atau proses menguji terhadap butir-butir pertanyaan atau indikator dalam variabel pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Pengujian validitas dan reliabilitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau dengan sekali ukur atau pengujian *internal consistency*. Pada penelitian ini dibuat butir pertanyaan sehubungan dengan seluruh jenis variabel yang digunakan, yang seluruhnya berjumlah 3 variabel dan seluruhnya menghasilkan 35 butir pertanyaan yang disebarkan kepada 214 responden, yang menyatakan seluruh butir valid

Hasil lain juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atas lima belas butir pertanyaan tersebut seluruhnya berada di atas atau $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur di dalam penelitian ini telah reliabel seluruhnya atau alat pengukur dalam penelitian ini adalah tergolong baik dan dapat digunakan seluruhnya (Nunnally, J.C., Bernstein, 1994).

Hasil Analisis

Berdasarkan perhitungan data responden maka dapat dikemukakan nilai masing-masing variable dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel 5
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.649	.556		4.766	.000
	Kompetensi	-.011	.112	-.007	-.101	.919
	Beban Kerja	.134	.065	.145	2.049	.042

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah 2020

Dari tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 2,649 + (-0,011X_1) + 0,134 X_2$ sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta: 2,649 menunjukkan bahwa nilai Stres kerja sebesar 2,649 jika variable kompetensi dan Beban Kerja bernilai sebesar 0.
2. *Kompetensi* (X_1): -0,011 menunjukkan bahwa besaran pengaruh variable kompetensi terhadap Stres kerja dosen sebesar 0,209 jika variable lain dalam penelitian ini diasumsikan tidak ada. Nilai negatif ini sejalan dengan konsep bahwasanya kompetensi yang baik yang dimiliki oleh seluruh dosen dapat menurunkan tingkat stres dalam bekerja.
3. *Beban Kerja* (X_2): 0,134 menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi Stres kerja dosen sebesar 0,143 jika variable lain dalam penelitian ini tidak ada. Dapat dimaknai semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh dosen maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh dosen.

Selanjutnya untuk menguji hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian ini digunakan koefisien korelasi (R) hal ini digunakan agar dapat melihat bagaimana arah hubungan antar variabel mana yang memiliki hubungan kuat atau lemah. Dari perhitungan dan analisis data seperti pada table berikut:

Tabel 6
Koefisien nilai R

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.147 ^a	.022	.012	.85046	.022	2.329	2	211	.100	

Berdasarkan kriteria table 6 nilai R sebesar 0,147 ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Beban Kerja memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap Stres kerja dosen. Sedangkan nilai R² (R Square menunjukkan angka 0,022 atau 2,2 persen yang bermakna bahwa hanya 2,2 persen variable Kompetensi dan beban kerja mempengaruhi tingkat Stres kerja dosen dan sisanya dipengaruhi oleh variable yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji t dan Uji F

1. Variabel Kompetensi (X₁) menunjukkan nilai sig sebesar 0,91 yang bermakna bahwa variable ini signifikan mempengaruhi Stres kerja dosen di Universitas swasata di Samarinda dikarenakan nilai 0,91 < 0,05
2. Variabel beban kerja (X₂) menunjukkan nilai sig sebesar 0,04 yang berarti bahwa variable beba kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja dosen hal ini didasarkan pada nilai 0,04 < 0,05 sebagai standar penentuan signifikan dan tidak signifikanya suatu variable.
3. Uji F menunjukkan bahwa secara Bersama sama kedua variabl yang diteliti dalam penelitian ini btidak berpengaruh signifikan dikarenakan nilai signifikansinya menunjukkan angka 0,100 > dari 0,05.

Pembahasan

Hubungan Kompetensi dengan Stres Kerja

Dari beberapa pertanyaan berkaitan dengan kompetensi diantaranya memiliki kehandalan dalam mengajar, menguasai konsep keilmuan secara luas, dapat menerima kritik dan argumen mahasiswa, dapat menerima kritik dan saran dari teman sejawat, mampu membangun hubungan

yang baik dengan sesama rekan di kampus. Serta variabel beban kerja dengan instrumen pertanyaan saya mengerjakan pekerjaan melebihi beban kerja yang sesungguhnya, keterbatasan waktu dalam mempersiapkan materi perkuliahan, mendapatkan mata kuliah yang berbeda setiap semesternya, melaksanakan kegiatan-kegiatan administratif, serta mendapatkan beban kerja yang berbeda dengan dosen yang lain. Semua butir pertanyaan dapat menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh dosen swasta di Samarinda sangat bagus dalam bekerja, dengan kompetensi yang bagus ini maka dosen tidak mengalami stres dalam bekerja. Kompetensi yang dimiliki dapat membantu proses penyelesaian pekerjaan dengan baik, jika kompetensi yang baik ini ditingkatkan secara terus menerus maka akan dapat mengurangi tingkat stres yang dialami dosen.

Potret kompetensi dosen yang diwakili oleh kemampuan menerima kritik dari sesama rekan yang tinggi dapat menjelaskan bahwasanya dosen memiliki sifat terbuka terhadap saran dan masukan untuk perbaikan serta dari sesama dosen, dalam penguasaan keluasan konsep keilmuan dosen di universitas swasta memiliki kemampuan yang cukup pada masing-masing bidang keahliannya, kemampuan menerima kritik dari mahasiswa ini menunjukkan bahwa dosen juga memiliki keterbukaan dalam menerima masukan, saran dan pertanyaan dari mahasiswa serta kemampuan untuk mengelola masukan dengan baik. Kemampuan membangun hubungan baik di dalam kampus ini sejalan dengan kemampuan menerima kritik baik dari rekan sesama dosen maupun dari mahasiswa, dengan kemampuan ini maka dosen di universitas swasta tidak merasa ada penerimaan yang baik akan keberadaannya, dan tidak ada permusuhan serta saling menyalahkan. Interaksi dan hubungan personal dalam organisasi juga tercipta dengan sangat baik karena keterbukaan dan kemampuan untuk saling menerima. Kompetensi dalam mengajar mahasiswa dapat diwujudkan dengan terpenuhinya standar yang diperlukan, semua ini mampu memberikan dampak psikologis yang kuat bagi kalangan dosen di Universitas Swasta yang ada di Samarinda sehingga tidak berdampak terhadap stres kerja dosen yang dalam hal ini diwakili oleh kepemimpinan organisasi dan perlakuan struktur organisasi. Dosen telah mampu membuat penyesuaian diri melalui terbentuknya psikologis yang kuat sehingga tidak berdampak terhadap stres kerja yang ditimbulkan oleh pimpinan puncak dalam organisasi.

Hubungan Beban kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja dapat dimaknai dengan beratnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, berkaitan dengan ini beberapa pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya

kejelasan akan Tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan. Peran aktif di semua kegiatan kampus Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang rasional dan perlakuan yang adil dalam organisasi serta dukungan pimpinan dalam melaksanakan tugas organisasi. Secara teori beban kerja yang tinggi akan menyebabkan Stres kerja yang meningkat.

Beban kerja dalam lingkup dosen di Swasta di Samarinda dapat dirasakan oleh para dosen melalui dominasi dari waktu yang terbatas dalam mempersiapkan materi perkuliahan untuk mata kuliah yang beragam, penyebab dari masalah ini adalah diberikanya mata kuliah yang berbeda pada semeseter yang berbeda sehingga dosen harus mempersiapkan ulang terhadap mata kuliah yang baru diampunya tersebut, sementara pada hal lain keterbatasan dosen tetap yang dimiliki juga mendorong pemberian mata kuliah yang relatif beragam pada pemberian mata kuliah. Hal ini terjadi dikarenakan masih ada beberapa program studi yang menunjukkan rasio antara tenaga dosen dan mahasiswa tidak sebanding dan jumlah dosen serta berdampak terhadap anggaran dalam organisasi. Pembebanan pekerjaan pada dosen yang seharusnya dapat dikerjakan oleh dosen lain jika jumlahnya cukup ini menyebabkan dosen memiliki keterbatasan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggungjawabnya dan menjadi beban kerja yang besar. Demikian halnya dengan stres kerja yang dirasakan oleh para dosen dalam lingkungan Universitas Swasta di Samarinda.

KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dosen dan beban kerja berpengaruh secara signifikan berpengaruh terhadap Stres kerja dosen Universitas swasta di Samarinda. Variabel Beban kerja menjadi yang dominan mempengaruhi Stres kerja dosen dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi. Memperhatikan kesimpulan ini maka pengelola universitas swasta di Samarinda hendaknya mempertahankan dan terus meningkatkan kompetensi dosen yang daimilikinya dengan memberikan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan studi dan mengikuti pelatihan-pelatihan kekinian baik yang diselenggarakan oleh internal maupun eksternal kampus. Hal lain yang harus lakukan adalah pendistribusian tugas yang merata kepada semua dosen serta waktu yang relatif cukup untuk melaksanakan tugas serta dukungan pembiayaan untuk melaksanakan semua kegiatan dosen yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

REFERENSI

- Blumberg, M, & Charles D. Pringle. 1982. *The missing opportunities in organizational research: some implications for a theory of work performance. Academy of management Review.* Vol. 7:4, Hal.560-569.
- Cushwqay, Barry, 2002. *Human Resource Management.* New Delhi. Cres Pub. House)
- Cut Zurnali, 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan,* Penerbit Unpad Press, Bandung
- Curtis, Susan, and Dennis Wright, 2001, *Retaining Employees-The Fast Track to Commitment,* *Journal Management Research News,* 24.
- Davis, Keith and John W Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour.* McGraw-Hill Inc, New York.
- Dessler, Gary .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi ke-7, Alih bahasa: Benyanim Mollan, Perhallindo, Jakarta.*
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G.,2001, *The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Profesional Accountants, Managerial Auditing Journal,* Vol. 16 No.4 pp 234-245.
- Fisher, *et al.*, 1993. *Human Resources Management, 2nd Edition.* Houghton Mifflin. Boston.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Goleman Daniel. 2003. *Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil.* Cetakan Pertama, Asmara Books, Jogjakarta.
- Gomez, M.B. & David B.B., 2002. *Management,* McGraw Hill Book Company, USA.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. 2006. *Multivariate Data Analysis.* Six Edition. Pearson Educational, Inc. New Jersey.
- Greenberg, Jerald *and* Robert A. Baron. 2003, *Behavior in Organization,* Pearson Educational, Inc. New Jersey.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mc Kenna, Eugene and Beech Nic. 1995. *The Essence of Human Resaources Management.* Prentice Hall International (UK) Limited Printed and Bound in Great Britain by Tj Press, Padstow, Cornwall.

- Mujeeb EU and Ahmad MS.2011. *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practice in Pakistan. International Management Review*, Vol.7, No. 2, pp52-57.
- Robbin, S.P. 1996. *Organization Behavior: Concepts, Controversies and Application*. New York : Prentice Hall International.
- _____. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahaa Drs. Benyamin Molan, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2001. *Organizational Behaviour*, 12th ed, Prentice-Hall, New Jersey.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, *Manajemen. Edisi Kedelapan*, PT Indeks. Jakarta.
- Rivai, V, & Basri, A. F. M. 2005. *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai Stres kerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Wayne, et al. 2002. "The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader – Member Exchange". *Journal of Management*. Vol.17 No.3. pp.590—598.