

Interaksi interpersonal dan stres kerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta

Interpersonal interaction and lecturer work stress in private university

Rina Aprianti¹ & Agus Surono²

Abstract

Purpose: This paper discussed how and why the weakness of interpersonal interaction can lead to lecturer work stress. **Methods:** This analytic survey research was conducted with a cross-sectional approach involving 36 permanent lecturers of a private university. The independent variables were the working period and interpersonal interaction, the dependent variable was the work stress. **Results:** This study found 50% of lecturers still lack interpersonal interaction. The problem was in communication among lecturers and university leaders, and awareness to build interpersonal interaction in the work environment. Lecturers with good interpersonal interactions have lower stress levels. Social support is very useful to strengthen the psychological aspects of lecturers in their activities. **Conclusion:** This paper concluded the relationship between interpersonal interaction with work stress. University need to regularly facilitate joint agenda for all staff to encourage close interpersonal interaction.

Keywords: working period; interpersonal interaction; and work stress

Dikirim: 19 Mei 2017
Diterbitkan: 1 Oktober 2017

¹Departemen Perilaku Kesehatan, Lingkungan, dan Kedokteran Sosial, Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada (Email: rina.aprianti89@gmail.com)

²Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah suatu reaksi fisiologis ataupun psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman di tempat kerja (1). Stres kerja merupakan masalah serius yang menimbulkan dampak negatif terhadap karyawan maupun organisasi. Stres di tempat kerja dapat dialami oleh setiap orang dan berdampak terhadap kualitas hidup dengan tidak memandang jenis pekerjaan, termasuk pekerja di lingkungan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi bertujuan mengembangkan kemampuan mahasiswa yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing dan kooperatif, sehingga mampu menghasilkan lulusan ahli sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas (2). Gejala stres di kalangan staf akademik perguruan tinggi akan menimbulkan masalah dan kerugian bagi institusi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi dan vokasi dengan program pendidikan diploma (D1, D2, D3, D4), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3), dan spesialis.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres di universitas merupakan masalah yang mengkhawatirkan. Ditemukan bahwa sekitar 40% dari 20% dari 1.086 karyawan mengalami tekanan psikologis yang tinggi di Universitas Quebec (3). Sebuah penelitian pada karyawan universitas di Australia tahun 2000 menemukan bahwa baik staf umum maupun staf akademik mengalami peningkatan stres dalam 5 tahun terakhir, dengan staf akademik mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan staf umum (4).

Fenomena stres kerja di perguruan tinggi terjadi di Indonesia. Beberapa penelitian terdahulu mengenai stres kerja menemukan bahwa rata-rata stres kerja staf akademik di Akademi Keperawatan (Akper) Sorong adalah menengah sebesar 56,72% (5). Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa 24.000 (30,27%) dari 80.000 guru mengalami stres kerja berat (6). STIKES X merupakan suatu lembaga pendidikan di bidang kesehatan program sarjana (S1) yang pertama berdiri di Bengkulu. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap dosen STIKES X, terlihat beberapa hal yang dialami oleh dosen merupakan gejala stres yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dan interaksi

interpersonal dengan stres kerja pada dosen tetap di STIKES X Bengkulu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua dosen tetap di sebuah perguruan tinggi swasta Bengkulu berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara *total sampling* dengan kriteria inklusi meliputi semua dosen tetap laki-laki dan perempuan, bersedia menjadi responden dan kriteria eksklusi meliputi dosen tetap yang sedang dalam masa cuti dan sedang dalam tugas belajar. Setelah dilakukan proses inklusi dan eksklusi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 36 dosen tetap. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan alat pengukuran yang berbeda untuk setiap variabel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-square* dan *Fisher Exact* serta uji regresi logistik.

HASIL

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah (n=36)	
	n	(%)
Umur		
< 30 tahun	16	44,44
≥ 30 tahun	20	55,56
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	19,44
Perempuan	29	80,56
Pendidikan		
S-2	36	100
Status Pernikahan		
Belum menikah	6	16,67
Menikah	30	83,33
Jabatan		
Tidak punya jabatan	21	41,67
Punya jabatan	15	58,33
Jumlah Anak		
Tidak punya anak	10	27,78
Punya anak ≤ 2	21	58,33
Punya anak > 2	5	13,89
Jumlah sks yang diampu		
12 -16 sks	36	100
Faktor di luar pekerjaan		
Rendah	25	69,44
Sedang	11	30,56
Masa Kerja		
≤ 5 tahun	16	44,44
- 10 tahun	14	38,89
> 10 tahun	6	16,67
Interaksi Interpersonal		
Kurang Baik	18	50,00
Baik	18	50,00
Stres Kerja		
Rendah	20	55,56
Sedang	16	44,44

Tabel 1 menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian. Sebagian besar responden berusia ≥ 30 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S2, sudah menikah, tidak memiliki jabatan, memiliki anak ≤ 2 , jumlah sks yang diampu 12 -16 sks, faktor di luar pekerjaan rendah, masa kerja ≤ 5 tahun, dengan stres kerja rendah. Tidak terdapat perbedaan interaksi interpersonal pada kedua kategori.

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara masa kerja dengan stres kerja pada dosen tetap.

Tabel 2. Tabulasi dan *p-value* antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Masa kerja	Stres Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Rendah		Sedang		n	%	
	n	%	n	%			
≤ 5 tahun	3	18,75	13	81,25	16	44,44	0,000
6-10 tahun	11	78,57	3	21,43	14	38,89	
> 10 tahun	6	100,00	0	0,00	6	16,67	
Jumlah	20	55,56	16	44,44	36	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara interaksi interpersonal dengan stres kerja dosen tetap.

Tabel 3. Tabulasi dan *p-value* antara Interaksi Interpersonal dengan Stres Kerja

Interaksi interpersonal	Stres Kerja				Jumlah		<i>P-value</i>
	Rendah		Sedang		N	%	
	n	%	N	%			
Kurang Baik	4	22,22	14	77,78	18	50	0,000
Baik	16	88,89	2	11,11	18	50	
Jumlah	20	55,56	16	44,44	36	100	

Tabel 4 menunjukkan pemodelan uji regresi logistik. Model 1 merupakan model terbaik dan dianggap sebagai model final.

Tabel 4. Analisis Multivariabel

Model	Variabel bebas	Coef	P	95% CI	
				Min	Max
Model 1	Masa kerja	-3,176	0,008	0,004	0,444
	Interaksi interpersonal	-3,308	0,007	0,003	0,407
	Constanta	2,918	0,009	2,101	163,04
	Probability > χ^2		0,0000		
	Pseudo R ²		0,5553		

Keterangan: * Signifikan ($p < 0.05$)

Coef.= Coefisien; CI = Confidence Interval

BAHASAN

Analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara masa kerja dengan stres kerja pada dosen tetap. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank BMT yang menemukan hubungan signifikan antara masa kerja dan interpersonal dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT (7). Penelitian lain menemukan hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik pengolah kelapa sawit (8).

Masa kerja merupakan suatu ukuran lama waktu seseorang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu masa kerja memiliki peran penting dalam menentukan respon seseorang terhadap stres. Stres yang dialami pekerja dapat memberikan dampak bagi daya tahan tubuh, seperti menyebabkan kelelahan yang berdampak pada penurunan adrenalin dan daya tahan tubuh, sehingga pekerja dengan masa kerja yang lama berisiko mengalami stres akibat kerja (8).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen dengan masa kerja lebih lama yaitu 6-10 tahun dan > 10 tahun cenderung mengalami stres kerja kategori rendah karena mempunyai pemahaman, kemampuan serta keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan, dibandingkan dengan dosen tetap dengan masa kerja baru ≤ 5 tahun, karena pengalaman yang dimiliki masih sedikit terkait pekerjaan sebagai dosen, kemungkinan karena diangkat sebagai dosen tetap setelah menyelesaikan pendidikan S2 sehingga belum punya pengalaman dalam bekerja.

Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara interaksi interpersonal dengan stres kerja dosen tetap. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara interaksi interpersonal dengan stres kerja pada 121 karyawan yang bekerja di sebuah organisasi kesehatan Italia (9). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank BMT, menemukan hubungan antara interaksi interpersonal dengan stres kerja. Penelitian ini menyebutkan bahwa makin baik hubungan interpersonal yang dimiliki responden, maka makin kecil kemungkinan mengalami stres kerja (10).

Interaksi interpersonal merupakan suatu hubungan komunikasi dan interaksi dengan orang lain yang merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh dengan stres kerja. Penelitian menemukan dosen tetap memiliki interaksi interpersonal kurang baik. Hal ini mungkin disebabkan karena kurang komunikasi sesama rekan kerja maupun pimpinan, serta kurang informasi akan pentingnya interaksi interpersonal yang baik sesama rekan kerja maupun pimpinan.

Penelitian lain menemukan pengaruh positif hubungan interpersonal terhadap stres kerja, jika hubungan interpersonal menurun maka stres kerja akan meningkat (10). Interaksi interpersonal dosen tetap mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Dosen tetap dengan interaksi interpersonal yang baik dapat mengurangi stres kerja, sebaliknya jika dosen tetap dengan interaksi interpersonal yang kurang baik dapat meningkatkan stres kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan interaksi interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja pada dosen tetap. Institusi diharapkan untuk selalu mengevaluasi tingkat stres dosen agar kinerja dosen lebih bagus; selalu berupaya meningkatkan rasa saling menghormati dan menghargai diantara rekan kerja; serta melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan interaksi interpersonal,

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini membahas mengapa kelemahan interaksi interpersonal dapat menyebabkan stres kerja dosen. **Metode:** Penelitian survei analitik dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional* melibatkan 36 dosen tetap perguruan tinggi swasta. Variabel bebas adalah masa kerja dan interaksi interpersonal, variabel terikat adalah stres kerja. **Hasil:** Penelitian ini menemukan 50% dosen masih kurang interaksi interpersonal. Permasalahan yang ditemukan adalah komunikasi antara dosen dan pimpinan universitas, kesadaran membangun interaksi interpersonal di lingkungan kerja. Dosen dengan interaksi interpersonal yang baik memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Dukungan sosial sangat berguna untuk memperkuat aspek psikologis dosen. **Simpulan:** Penelitian ini menemukan hubungan interaksi interpersonal dengan stres kerja. Universitas perlu memfasilitasi agenda secara teratur untuk semua staf untuk mendorong interaksi interpersonal erat.

Kata Kunci: masa kerja; interaksi interpersonal; stres kerja

PUSTAKA

1. Riggio, R.E. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. New Jersey: Person Education. 2009.
2. Pemerintah RI. UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Indonesia. 2012.
3. Biron, C., Brun, J. & Iv ers, H. Extent And Sources of Occupational Stress in University Staff. *Work*. 2008;30(4), pp.511–522.
4. Winefield, A.H., Con, N.G., Stough., Dua, J., & Hapuararchchi, J. Occupational Stress in Australian Universities : A National Survey 2002. Australia: National Tertiary Education Union.
5. Badra, I.W. Hubungan antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akper Sorong. Tesis. Program Pascasarjana IKM Universitas Gadjah Mada. 2004
6. Safaria, T. Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*. 2011. VIII, pp.155–170.
7. Fitri, A.M. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *J Kesmas*. 2013;2.
8. Sormin, T. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. *J Keperawatan*. 2016;XII (1), pp 46-51.
9. Girardi, D., Falco, A., Carlo, A.D., Benevene, P., Comar, M., Tongiorgi, E., & Bartulocci, G. B. The Mediating Role of Interpersonal Conflict at Work in the Relationship between Negative Affectivity and Biomarkers of Stress. *J Behav Med*. 2015;38. Pp.922-931.
10. Dewi, I. G.A.A.D.A., & Wibawa, I.M.A. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-J Manajemen*. 2016;5(8), pp. 4865-4891.