

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia telah gencar melakukan pertumbuhan ekonomi global. Globalisasi perekonomian ini berakibat terjadinya persaingan dalam lingkungan pekerjaan yang kompleks. Persaingan dalam dunia kerja menuntut tenaga kerja memiliki keunggulan khusus, mulai dari pekerjaan yang ringan hingga pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga. Laju perubahan dan gejolak perekonomian telah memberikan pengaruh yang besar terhadap gaya hidup masyarakat, hal ini tentu saja berdampak dalam dunia kerja. Masyarakat modern cenderung terjebak dalam gaya hidup yang serba terburu-buru, *mobile*, dengan lingkungan kota yang padat dapat meningkatkan potensi kesehatan mereka secara umum memburuk (Luthans, 2011).

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yang juga menjelaskan secara rinci terkait penjaminan keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada tenaga kerja. Adanya landasan peraturan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu memberikan jaminan rasa aman dan nyaman, perlindungan moral, kesusilaan, nilai-nilai agama, serta harkat dan martabat kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi atau perusahaannya, dan juga dapat memelihara faktor-faktor lingkungan kerja sehingga mampu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja (Murtiasih & I Wayan Gde Wiryawan, 2022).

Menurut Hasibuan (2016), Stres kerja merupakan gambaran tekanan pada psikologis atau perasaan tenaga kerja yang berhubungan dengan keresahan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, dan kelelahan emosional sebagai dampak dari pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental pekerja. Respon psikologis pekerja ini diakibatkan adanya pertahanan yang berlebihan terhadap kondisi yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaannya dan kemampuan. Stres kerja diartikan juga suatu kondisi yang dialami pekerja akibat dari ketidaksesuaian karakteristik dan kemampuan dengan lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan sehingga mengakibatkan pekerja merasa kesusahan dan tertekan (Hermawan, 2022).

Health and Safety Executive menyatakan bahwa dari data statistik, jumlah stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris Tahun 2022-2023 berjumlah 875.000 kasus, dengan kata lain terdapat 2.590 pekerja setiap 100.000 pekerja telah mengalami stres kerja, depresi atau kecemasan. Stres kerja menyumbang 49% dari semua penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, dan menyumbang 54% hari yang hilang dari seluruh hari yang hilang dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan yaitu

sebanyak 17,1 juta hari yang dengan kata lain 19,6 hari per kasusnya (HSE, 2023).

Data dari Kementerian Kesehatan pada tahun 2020 menjelaskan bahwa terdapat 18.000 gangguan jiwa dan 23.000 menderita depresi yang merupakan gangguan kesehatan mental akibat dari pekerjaan. Gangguan kesehatan mental juga ditemukan pada tahun 2021 yang mencapai angka sebesar 9,8% dan stres akibat kerja berakibat fatal mencapai 35%. Hasil survei terbaru yang telah dilakukan oleh MMB melibatkan 1.000 pekerja di Indonesia juga menemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat kerja (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Sulawesi Selatan merupakan salah satu provinsi yang memiliki angka kejadian stres kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang dikemukakan pada Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) pada tahun 2018 didapatkan presentasi penderita stres dan depresi mencapai 7,8%. Angka tersebut membuktikan bahwa jumlah kejadian stres akibat kerja di Sulawesi Selatan melebihi rata-rata nasional yaitu sebesar 6,1%.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh *The Labour Force Survey* pada tahun 2015-2018 hingga 2020-2023 industri pendidikan selalu masuk dalam tiga teratas industri yang memiliki tingkat stres kerja tertinggi. Pada periode 2015-2018 terdapat 2100 kasus kemudian naik dengan 2.720 kasus per 100.000 pekerja pada periode 2020-2023. Kemudian masuk lebih dalam, pada periode 2015-2018 saja kelompok tenaga pengajar dan pendidik telah masuk dalam lima teratas kelompok pekerjaan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi dengan 3020 kasus per 100.000 pekerja, kemudian masih berada dalam lima teratas pada periode 2020-2023 (HSE, 2018 dan 2023).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1, disebutkan kompetensi dasar guru ada 4. Di antaranya, kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kualitas guru merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjamin kualitas siswa. Guru yang berkualitas memiliki kemampuan untuk mengajar secara efektif, membimbing siswa dengan baik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tenaga pendidik merupakan salah satu garda terdepan dalam pembentukan negara yang lebih baik.

Dalam Undang-undang nomor 14 2005 menjelaskan kewajiban guru pada pasal 20 yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kemudian meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Selain itu dituntut untuk bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. Tetap menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik

guru, serta nilai-nilai agama etika serta selalu memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan.

Begitu pula dengan kewajiban dosen dijelaskan pada Undang-undang nomor 14 2005 pasal 60, namun kewajiban dosen dan guru tidak jauh berbeda hanya dibedakan dengan bertambahnya satu poin kewajiban untuk dosen yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Peraturan Pemerintah tahun 2009 dikatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Hurrell dan McInerney (1988) terdapat beberapa Faktor pemicu terjadinya stres kerja pada pekerja yakni faktor organisasi, faktor individu dan faktor diluar pekerjaan. Faktor organisasi adalah faktor yang berasal dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan kerangka hubungan struktur yang menunjukkan wewenang tanggung jawab dan pembagian kerja dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kemudian faktor individu adalah faktor yang melekat pada individu seseorang yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dan faktor diluar pekerjaan adalah faktor yang berasal dari luar personal individu dan pekerjaan mereka yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Umur yang merupakan salah satu faktor individu dari stres kerja, setiap perusahaan memiliki kebijakan yang hampir sama dalam menetapkan persyaratan umur karyawan. Hal tersebut, berkaitan dengan faktor fisiologis dan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Indriyani (2019) mengungkapkan bahwa umur seseorang akan berpengaruh pada respon tubuh dan cara atau kemampuan kerja seseorang yang membuktikan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka semakin besar tingkat stres yang dialami akibat tidaknya. Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dan Surono (2018) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara umur dan stres kerja pada dosen tetap di STIKES Y Bengkulu.

Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Nurdiawati & Safira (2020) mengungkapkan bahwa masa kerja sangat berpengaruh terhadap kejadian stres kerja. Semakin lama masa kerja pada pekerja maka semakin besar pula resiko yang diterima pekerja terhadap kejadian stres kerja. Hasil penelitian Aprianti dan Surono (2017) 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. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2009 salah satu syarat sertifikat dosen adalah memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang kurangnya dua tahun.

Beban kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja dan dapat menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pekerja pada umumnya, hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental. Seorang dosen bukan hanya mengajar tapi juga harus melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu seorang dosen yang dituntut dengan sertifikasi pendidik harus melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan (PP No. 37 Tahun 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Manulang (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen di STIKES Senior Medan.

Dosen memiliki tanggung jawab yang cukup banyak seperti mengajar dan membimbing mahasiswa, dosen juga melakukan tugas-tugas lain seperti penelitian, pengabdian masyarakat dan tugas administrasi untuk mempermudah mahasiswa. Tanggung jawab tersebut merupakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang dosen. Kapasitas fisik dan mental dosen harus dapat memenuhi permintaan pekerjaan yang dihadapi. Dosen dengan jabatan yang lebih tinggi memiliki tanggung jawab yang lebih banyak, sehingga dapat mempengaruhi beban mental yang dihadapi. Ketidakmampuan pekerja dalam mengatasi tuntutan dalam lingkungan pekerjaannya terutama konflik, peran, beban kerja dan kontrol kerja. Salah satunya bentuk dari tuntutan pekerjaan ini adalah tuntutan mental (Yana, D., 2015).

Salah satu faktor pemicu terjadinya stres kerja adalah faktor diluar pekerjaan, yaitu ketidakpastian ekonomi, perubahan teknologi dan juga dukungan sosial. Menurut Robbins (2011) hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan. Keluarga adalah orang-orang yang paling dekat dengan kita, orang-orang yang tidak dapat ditinggal atau dilupakan dengan mudah, dan menjadi pengaruh besar terhadap kondisi kesehatan seseorang. Banyak pekerja yang dituntut untuk bekerja keras dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka, dituntut dapat mengangkat derajat atau kondisi keluarga mereka. Dukungan sosial sangat berpengaruh positif yang bertujuan mengurangi efek tingkat stres yang dialami pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Weken dkk., (2020) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan kejadian stres kerja. Dukungan yang diberikan oleh keluarga, rekan kerja, atasan maupun bawahan dapat mendorong kecilnya kemungkinan terjadi stres pada pekerja di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan keluarga dan stres kerja.

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan atau biasa disingkat STKIP adalah perguruan tinggi yang fokus pada pendidikan dan pelatihan calon guru untuk berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). STKIP mempersiapkan calon guru yang berkualitas dan profesional dengan pengetahuan dan keterampilan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan menghasilkan guru yang efektif dan inovatif. Di Kota Makassar terdapat 2 STKIP yang terdaftar di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yaitu STKIP YPUP (Yayasan Pendidikan Ujung Pandang, STKIP Pembangunan Indonesia).

Seorang dosen yang bekerja pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki tekanan yang lebih besar karena bukan hanya tekanan sebagai dosen juga tekanan sebagai seseorang yang akan menciptakan seorang guru yang akan membentuk generasi penerus bangsa. Beban moral yang dipikul dosen STKIP ini jauh lebih besar karena mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai moral, akhlak, dan karakter mulia kepada calon-calon guru yang nantinya akan mengajar anak-anak bangsa. Dosen STKIP umumnya memiliki jam mengajar yang padat, dengan tuntutan untuk menyampaikan materi kuliah yang kompleks dan aplikatif. Selain itu, mereka juga harus membimbing mahasiswa dalam praktik mengajar dan penelitian.

Penelitian ini akan menghubungkan variabel dependen (stres kerja) dengan variabel independen yaitu umur, masa kerja, dukungan sosial, beban kerja dan tuntutan mental pada dosen STKIP YPUP Makassar. Dosen STKIP YPUP Makassar yang menjadi sampel pada penelitian ini karena berdasarkan data pada PDDikti STKIP YPUP mempunyai jumlah dosen terbanyak dibandingkan dengan STKIP lainnya yang berada di Makassar. Peneliti memilih variabel independen tersebut karena peneliti mendapatkan studi atau penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen yang dipilih peneliti dengan kejadian stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah variabel umur, masa kerja, dukungan sosial, beban kerja dan tuntutan mental memiliki hubungan dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah hubungan antara umur, masa kerja, dukungan sosial, beban kerja, dan tuntutan mental dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Umum

Adapaun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar

1.3.2. Tujuan Khusus

- a) Untuk mengetahui hubungan umur terhadap kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- b) Untuk mengetahui hubungan masa kerja terhadap kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- c) Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial terhadap kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- d) Untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- e) Untuk mengetahui hubungan tuntutan mental terhadap kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bacaan untuk menambah wawasan pembaca serta menjadi bahan literatur dan juga kajian ilmiah yang menunjang penelitian selanjutnya mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

1.4.2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi saran dan juga masukan bagi peneliti merefleksikan penelitian yang dilakukan guna untuk merealisasikan dan mengembangkan secara teoritik ilmu yang telah didapatkan selama kuliah di ilmu kesehatan masyarakat. Selain itu, manfaat yang diperoleh tentu dapat meningkatkan ilmu pengetahuan yang berfokus pada kesehatan masyarakat khususnya ilmu pada bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

1.4.3. Manfaat Bagi Pekerja dan Instansi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi STKIP YPUP Makassar dalam menerapkan ilmu K3 perusahaan untuk dapat mencegah dan mengatasi stres kerja bagi tenaga kerja yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

1.5. Teori Stres Kerja

Menurut R.S. Schuler (1980), stres merupakan kondisi dinamis seseorang yang dihadapkan terhadap peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan diperjuangkan oleh seseorang, akan tetapi mempunyai hasil yang tidak sesuai yang diinginkan (Robbins dan Judge, 2011). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi tubuh seseorang (Handoko, 2008; Siburian, dkk., 2020).

Menurut *International Labour Organization* (ILO) tahun 2016 dalam Mallapiang dkk. (2022) bahwa stres merupakan suatu kejadian yang umum dijumpai pada era modernisasi sekarang pada tenaga kerja diakibatkan dari tuntutan pekerjaan. Stres kerja adalah respon fisiologis secara spontan sehingga mempengaruhi emosional yang dapat membahayakan. Stres terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan atau kontrol kerja oleh tenaga kerja. Kurang stabilnya emosional pekerja dapat berdampak sangat buruk pada kesehatan fisik pekerja.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai upaya fisik dan emosional yang akan membahayakan dirinya jika keberhasilan dalam pekerjaan yang ia lakukan tidak sesuai dengan yang ia harapkan. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kesehatan bahkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera (Kusumajati, 2010).

1.5.1. Jenis Stres

Menurut Robbins (2011) bahwa banyak profesional yang melihat stres sebagai peluang atau tantangan positif, saat seorang merasa tertekan dengan beban kerja yang berat dan memiliki tenggat waktu mereka akan merasa tertantang dan dapat membuatnya berusaha untuk lebih fokus yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan mereka akan merasa kepuasan dari pekerjaan mereka. Terdapat dua jenis *stresors*, yaitu:

1.5.1.1. Stres Negatif (*Distres*) merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis, sosial individu atau ke perilaku yang tidak wajar. Berhadapan dengan suatu stresor tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam.

1.5.1.2. Stres Positif (*Eustres*) Stres semacam ini diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitasnya dan efisiensinya. Stres pada jumlah tertentu dapat mengarah ke ide-ide yang inovatif dan konstruktif. Tetapi jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerjanya menjadi berlebih dan tuntutan pekerjaan pun tinggi, maka kinerja dapat menjadi rendah lagi (Purwanti dan Fitriarsi, 2022).

1.5.2. Faktor Stres kerja

Menurut Hurrell dan McLaney (1988), terdapat tiga faktor yang berhubungan dengan stres kerja yaitu faktor individual, faktor organisasi dan faktor di luar pekerjaan, tiga faktor tersebut sebagai berikut:

1.5.2.1. Faktor Individu

Faktor ini berasal dari dalam diri personal pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Stres datang dari

bagaimana kita mengetahui diri kita sendiri, penilaian diri merupakan suatu bentuk persepsi seseorang terhadap status, proses, kemampuan, dan pencapaian, serta kelayakan dirinya. Penilaian diri ini mampu mempengaruhi perilaku seseorang seperti halnya dalam mengelola stres. Penilaian diri pada pekerja mampu menyebabkan pekerja tersebut mengorganisir stres kerja dengan lebih baik (Karima, 2014). Yang termasuk faktor individu menurut Hurrell dan McInerney (1988) yaitu Umur, Jenis kelamin, Status pernikahan, Masa kerja, Jabatan dan Kepribadian tipe-A.

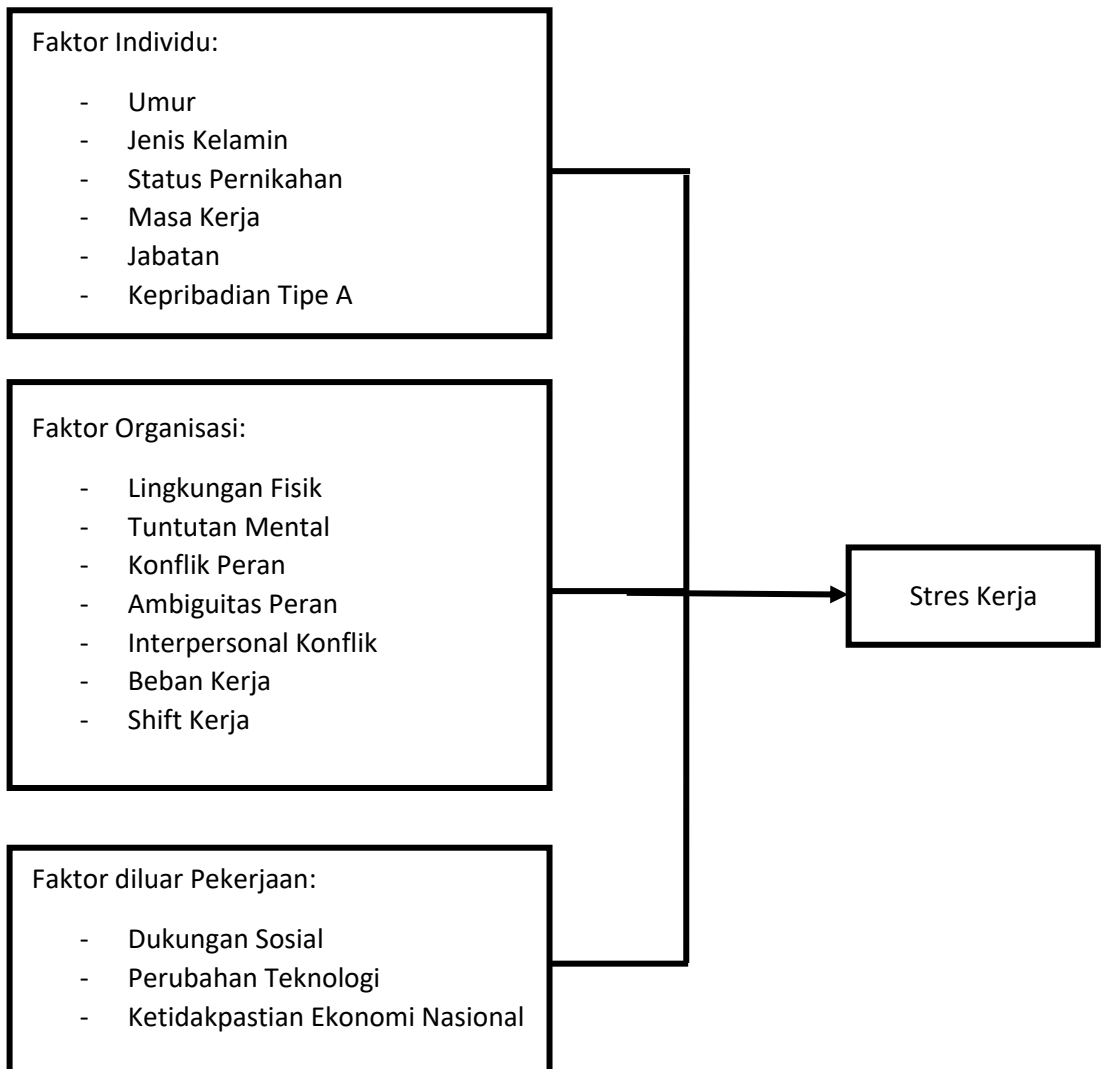
1.5.2.2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi melekat pada pekerjaan itu sendiri, berkaitan dengan kerangka hubungan struktur yang menunjukkan wewenang tanggung jawab dan pembagian kerja dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Lingkungan fisik suatu organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Luthans, 2011). Menurut Robbins dan Stephen (2012) yang termasuk faktor organisasi yang dapat menjadi pemicu dalam pekerjaan adalah interpersonal Konflik, Ambiguitas peran, Konflik peran, Shift kerja, tuntutan mental dan beban kerja. Tuntutan mental merupakan salah satu sumber yang dapat mengakibatkan kejadian stres kerja. Stres yang terjadi akibat dari padat dan kompleksnya tanggung jawab atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sehingga menuntut adanya interaksi yang intens.

1.5.2.3. Faktor diluar pekerjaan

Faktor ini berasal dari sesuatu diluar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang. Faktanya peneliti menemukan bahwa penyebab stres diluar tempat kerja berhubungan dengan pengaruh dan perasaan negatif terhadap pekerjaan seperti perubahan teknologi yang semakin berkembang dengan sangat cepat yang tidak semua pekerja dapat beradaptasi dengan mudah. Kemudian tidak pastian ekonomi nasional dapat berdampak besar dalam gaya hidup masyarakat yang tentu saja terbawa ke dalam pekerjaan mereka (Luthans, 2011). Dukungan sosial mengacu pada pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan pertolongan terhadap seorang individu maupun kelompok yang didapatkan dari lingkungan, keluarga, teman dan lingkungan perkumpulan (Tanumihardja & Slamet, 2023).

1.6. Kerangka Teori

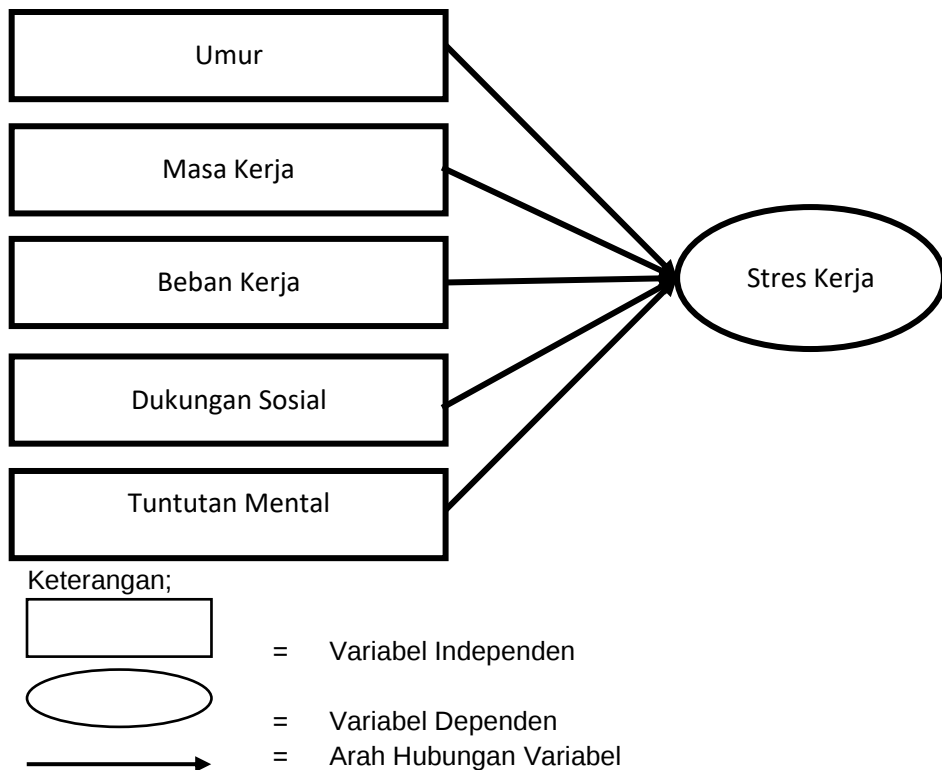


Gambar 1.1. Modifikasi Kerangka Teori
Sumber: Hurrell dan McLaney (1988), Robbins dan Judge (2012) dan Luthans (2011)

1.7. Kerangka Konsep

Berdasarkan dari penjelasan kerangka teori yang telah menjelaskan di atas dan kerangka konsep menjelaskan fokus penelitian yang akan diteliti. Kerangka konsep ini terdiri atas variable dependen yaitu stres kerja dan variable independen yaitu umur, masa kerja, dukungan sosial dan tuntutan mental yang dapat dipetakan melalui kerangka sebagai berikut:

Gambar 1.2. Kerangka Konsep



1.8. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.8.1. Stres Kerja

1.8.1.1. Definisi Operasional

Stres kerja pada penelitian ini adalah sejumlah keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang diukur menggunakan kuisioner *Perceived Stres Scale* (PSS) dimana untuk mengukur stres kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu: tidak pernah (skor 1), pernah (skor 2), sering (skor 3), dan setiap saat (skor 4).

1.8.1.2. Kriteria Objektif :

Skor total berentang : 10 – 40

Jumlah pertanyaan : 10

Skor tertinggi: **Jumlah Pertanyaan × Bobot Tertinggi**

$$10 \times 4 = 40 \text{ (100\%)}$$

Skor terendah: **Jumlah Pertanyaan × Bobot Terendah**

$$10 \times 1 = 10 \text{ (25\%)}$$

Skor antara: **Skor tertinggi – Skor terendah**

$$100\% - 25\% = 75\%$$

Interval : **Skor antara / Kategori**

$$75\% / 2 = 37,5\%$$

Skor standar: $100\% - 37,5\% = 62,5\%$

Sehingga,

1. **Stres Rendah** : bila total skor jawaban responden tentang stres kerja $< 62,5\%$ atau 25
 2. **Stres Tinggi** : bila total skor jawaban responden tentang stres kerja $\geq 62,5\%$ atau 25
- (Sudjana, 2002).

1.8.2. Umur

1.8.2.1. Definisi Operasional

Umur yang dimaksud pada penelitian ini merupakan jumlah tahun yang dihitung mulai dari seseorang lahir hingga ulang tahun terakhir yang dituliskan saat mengisi bagian identitas diri pada kuisisioner dan dibuktikan dengan kartu identitas (KTP).

1.8.2.2. Kriteria Objektif:

1. Muda (< 35 Tahun)
2. Tua (≥ 35 Tahun)

(Suma'mur, 1996).

1.8.3. Masa Kerja

1.8.3.1. Definisi Operasional

Masa kerja pada penelitian ini ialah waktu bekerja mulai dari awal melakukan pekerjaan di STKIP YPUP sampai saat dilakukan penelitian yang dinyatakan dalam tahun, yang diukur menggunakan kuesioner.

1.8.3.2. Kriteria Objektif:

1. **Lama**: apabila responden telah bekerja selama ≥ 5 tahun
 2. **Baru**: apabila responden telah bekerja selama < 5 tahun
- (Suma'mur, 2013).

1.8.4. Beban Kerja

1.8.4.1. Definisi Operasional

Beban kerja merupakan banyak atau sedikitnya pekerjaan sehingga menjadi tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikannya. Kuesioner NIOSH *Generic Job Stres Questionnaire* merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja. Instrumen ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban yaitu tidak ada (skor 1), biasa saja (skor 2), banyak (skor 3), dan sangat banyak (skor 4), dengan menggunakan skala likert.

1.8.4.2. Kriteria Objektif

Skor total berentang : 11 – 44

Jumlah pertanyaan : 11

Skor tertinggi : Jumlah pertanyaan $\times$ bobot tertinggi
 $11 \times 4 = 44$ (100%)

Skor terendah: Jumlah pertanyaan $\times$ bobot terendah

$$11 \times 1 = 11 \text{ (25\%)}$$

Skor antara : Skor tertinggi – Skor terendah

$$100\% - 25\% = 75\%$$

Interval : Skor antara / Kategori

$$75\% / 2 = 37,5\%$$

Skor standar : $100\% - 37,5\% = 62,5\%$

Sehingga,

1. **Tinggi**: bila total skor jawaban responden tentang beban kerja $\geq 62,5\%$ atau 27,5.
2. **Rendah**: bila total skor jawaban responden tentang beban kerja $< 62,5\%$ atau 27,5.
(Sudjana, 2002).

1.8.5. Dukungan Sosial

1.8.5.1. Definisi Operasional

Dukungan sosial merupakan sumber pemberian dorongan atau motivasi seseorang dalam menghadapi sesuatu yang bisa mempengaruhi kesehatannya. Hubungan yang dimaksudkan berupa dukungan aktif dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan termasuk atasan. Hal ini sangat berpengaruh positif terhadap kesehatan pekerja. Instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner NIOSH *Generic Job Stres Questionnaire* yang terdiri atas 12 pertanyaan dan menggunakan skala *guttman* memiliki 2 pilihan jawaban yaitu tidak (skor 1) dan ya (skor 2) yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial.

1.8.5.2. Kriteria Objektif :

Skor total berentang : $12 - 24$

Jumlah pertanyaan : 12

Skor tertinggi : Jumlah pertanyaan $\times$ bobot tertinggi
 $12 \times 2 = 24 \text{ (100\%)}$

Skor terendah: Jumlah pertanyaan $\times$ bobot terendah
 $12 \times 1 = 12 \text{ (50\%)}$

Skor antara : Skor tertinggi – Skor terendah
 $100\% - 50\% = 50\%$

Interval : Skor antara / Kategori
 $50\% / 2 = 25\%$

Skor standar : $100\% - 25\% = 75\%$

Sehingga,

1. **Buruk**: bila total skor jawaban responden tentang dukungan sosial $< 75\%$ atau 18.
2. **Baik**: bila total skor jawaban responden tentang dukungan sosial $\geq 75\%$ atau 18.
(Sudjana, 2002).

1.8.6. Tuntutan Mental

1.8.6.1. Definisi Opsional

Tuntutan mental merupakan tuntutan pekerjaan yang menyebabkan pekerja merasa tertekan atau mengalami gangguan mental. Tuntutan mental muncul ketika pekerja diharuskan mampu menyesuaikan antara kemampuan dirinya dengan tanggung jawab yang perlu dikerjakan. Pegawai dituntut memiliki konsentrasi yang tinggi namun harus tampil baik atau profesional saat melakukan interaksi dengan rekan pegawai lainnya. Tuntutan mental dapat diukur dengan menggunakan instrumen *National Aeronautic and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) (Hancock dan Meschkat, 1988) yang menggunakan enam dimensi dalam menilai beban kerja mental pekerja, antara lain mental *demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *effort*, dan *frustration*. Dari keenam dimensi ini kemudian akan dilakukan perbandingan masing-masing antar dimensinya secara keseluruhan untuk dilakukan pembobotan. Instrumen penelitian ini juga terdapat tahapan *rating* oleh responden yang dilakukan dengan memintanya mengisi nilai dengan rentang skala 1-100 sesuai dengan realitanya.

1.8.6.2. Kriteria Objektif

1. Ringan : ≤ 80
2. Berat : > 80

1.9. Hipotesis Penelitian

1.9.1. Hipotesis Null (H_0)

- a) Tidak ada hubungan antara umur kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar.
- b) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- c) Tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- d) Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- e) Tidak ada hubungan antara tuntutan mental dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar

1.9.2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a) Ada hubungan antara umur dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar.
- b) Ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- c) Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- d) Ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar
- e) Ada hubungan antara tuntutan mental dengan kejadian stres kerja pada dosen STKIP YPUP Makassar

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan observasional analitik yang akan menguji hipotesis adanya hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross sectional study* atau penelitian potong lintang. Penelitian ini menggunakan satu populasi, yang kemudian mengukur variabel penelitian pada sampel pada periode waktu yang bersamaan. Peneliti memilih desain penelitian potong lintang karena efisiensi waktu dan biaya karena melakukan pengumpulan data pada satu waktu, kemudian hasil penelitian potong lintang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

2.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di STKIP YPUP Makassar. Pengambilan data telah dilakukan pada bulan Juni-November 2024.

2.3. Populasi dan Sampel

2.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Jumlah seluruh dosen yang ada pada STKIP YPUP Makassar adalah sebanyak 73 orang, maka populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 73 orang.

2.3.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai bagian karakteristik tertentu dalam populasi yang diambil sebagai sumber data. Tetapi berdasarkan Arikunto (2013) bila subjek populasi dalam penelitian kurang 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya ialah penelitian populasi, sebagai akibatnya teknik yang digunakan pada menentukan sampel di penelitian ini merupakan *Exhaustive Sampling* (sampel jenuh/sensus), yaitu keseluruhan dosen yang bekerja di STKIP YPUP Makassar yaitu sebanyak 73 orang.

Penelitian ini hanya melibatkan dosen tetap atau kontrak di STKIP YPUP Makassar yang bersedia dan mampu mengisi kuesioner penelitian. Kriteria inklusi ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan stres kerja di lingkungan kerja mereka, serta untuk meminimalkan risiko bias dan meningkatkan validitas data.

2.4. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan sekunder. Adapun pengumpulan datanya yaitu sebagai berikut:

2.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari sampel sebagai responden. Pengumpulan data primer ini dilakukan

dengan melakukan pengisian kuesioner oleh dosen STKIP YPUP Makassar dengan mengukur stres, beban kerja, dukungan sosial dan tuntutan mental. Teknik pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian ini dengan menggunakan instrumen kuesioner. Sebelum dibagikan kuesioner tersebut, terlebih dahulu akan dijelaskan maksud dan tujuan penelitian serta pengisian kuesioner ini. Wawancara akan dilakukan pada saat sebelum pekerja memulai pekerjaannya atau setelah menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang telah ada berupa data terkait STKIP YPUP Makassar, jumlah dosen STKIP YPUP Makassar secara keseluruhan, identitas pegawai berdasarkan umur, jenis kelamin dan masa kerja dosen STKIP YPUP Makassar. Selain itu, data sekunder juga merupakan data yang didapatkan melalui studi literatur untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan variabel penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan peralatan yang digunakan peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peralatan yang digunakan untuk pengambilan data beserta pendukungnya yaitu:

2.5.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dari responden. Kuesioner berisikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden, kuesioner yang dibuat sesuai dengan pola penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya dan juga berdasarkan literatur lainnya. Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdapat tiga kuesioner yaitu *Perceived Stres Scale* (PSS-10), *NIOSH Generic Job Stres Questionnaire* dan *National Aeronautic and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX).

NIOSH Generic Job Stres Questionnaire yang dikembangkan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health*. Jenis kuesioner ini yang digunakan oleh peneliti karena instrumen pada kuesioner tersebut dapat mengukur stres kerja dari berbagai faktor sesuai kerangka teori dan kerangka konsep penelitian ini, yaitu mengukur beban kerja, dan dukungan sosial. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan instrumen kuesioner *Perceived Stres Scale* (PSS-10) untuk mengukur atau menilai tingkat stres kerja pada pegawai yang merupakan sampel pada penelitian (Atmaja & Chusairi, 2022; Shintyar & Widanarko, 2021). *National Aeronautic and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) (Hancock dan Meschkaty, 1988) yang menggunakan enam dimensi dalam menilai beban kerja mental pekerja,

antara lain mental demand, physical demand, temporal demand, effort, dan frustration. Dari keenam dimensi ini kemudian akan dilakukan perbandingan masing-masing antar dimensinya secara keseluruhan untuk dilakukan pembobotan. Instrumen penelitian ini juga terdapat tahapan *rating* oleh responden yang dilakukan dengan memintanya mengisi nilai dengan rentang skala 1-100 sesuai dengan realitanya.

2.5.2. Alat tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian ini berupa pensil atau pulpen yang bertujuan sebagai alat yang digunakan untuk menulis atau mencatat hasil yang didapatkan dari pengukuran selama penelitian berlangsung.

2.6. Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah secara manual maupun bantuan *software* analisis data *Statistical Package of Social Science* (SPSS) yang mempunyai beberapa mekanisme, yaitu *Editing*, *Coding*, *Entry Data*, *Cleaning* dan *Scoring*.

2.6.2. Penyuntingan Data (*Editing*)

Proses *Editing* dilakukan setelah melakukan pengamatan terhadap kuesioner yang telah dikumpulkan untuk mengecek atau memastikan ulang apakah hasil data yang telah dikumpulkan sudah terisi lengkap. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan perbaikan isian dari kuesioner jika memiliki penafsiran ganda terlebih dahulu sebelum data dianalisis.

2.6.3. Pemberian Pemberian Kode Data (*Coding*)

Pemberian kode dari kumpulan data yang diperoleh untuk mempercepat *entry* atau menginput data dan mempermudah analisis dengan menggunakan kode numerik.

2.6.4. Pemasukan Data (*Entry Data*)

Setelah tahap *coding*, data yang tertera pada kuesioner kemudian dimasukkan pada program komputer melalui program *epidata* menggunakan program analisis data statistika yaitu SPSS sesuai dengan *variable* penelitian yang diteliti. Kemudian diurutkan berdasarkan nomor responden pada kuesioner agar program mampu menyesuaikan data yang dimasukkan.

2.6.5. Tabulasi Data (*Scoring*)

Setelah data diperbaiki dan diperiksa kembali kesalahan yang ada pada saat pengisian, kemudian variabel diberikan skor dengan tujuan memudahkan pengolahan data ke dalam suatu *table* dengan menggunakan *software* SPSS dan *Microsoft Office*.

2.6.6. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui 2 cara yaitu sebagai berikut:

2.6.6.1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui gambaran umum dari permasalahan pada penelitian dengan mendeskripsikan setiap

variabel yang digunakan untuk menghasilkan distribusi atau frekuensi kejadian dan persentase dari setiap variabel yang diteliti.

2.6.6.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan pengujian hipotesis yaitu Hipotesis Null (H_0) untuk mengetahui pengaruh dari masalah penelitian dan hubungan dari variabel yang diteliti (variabel dependen dan variabel independen) menggunakan cross tabulasi dan uji statistik chi-square dalam program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hipotesis diuji dengan tingkat kemaknaan α (0,05).

2.7. Penyajian Data

Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk table disertai dengan narasi dengan maksud dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hasil dari penelitian.