



Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Dosen di STIKes Senior Medan

The Correlation between Workload and Lecturer Work Stress at STIKes Senior Medan

Agustinus Manullang & Faadhil*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen di STIKes Senior Medan. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode kuantitatif dengan 60 dosen sebagai sampel melalui total sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert yang dirancang khusus untuk mengukur tingkat beban kerja dan stres kerja. Analisis data dilakukan dengan metode Person Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara tingkat beban kerja dengan stres kerja dosen ($r = 0,448$, $p = 0,000$). Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami oleh dosen, semakin tinggi tingkat stres kerja yang mereka alami. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada tingkat stres kerja dosen di STIKes Senior Medan. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan. Manajemen harus memperhatikan dan mengelola beban kerja dosen secara efisien untuk mengurangi stres kerja mereka dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kondisi kerja dosen di lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Dosen; Manajemen Sumber Daya Manusia; Kesejahteraan Psikologis.

Abstract

This research aims to evaluate the relationship between workload and job stress among faculty members at STIKes Senior Medan. In this study, we employed a quantitative method with a sample of 60 faculty members selected through total sampling. Data were collected using a specially designed Likert scale to measure workload and job stress levels. Data analysis was conducted using the Pearson Product Moment method. The findings of the research indicate a positive and significant relationship between workload and job stress among faculty members ($r = 0.448$, $p = 0.000$). This suggests that as the workload experienced by faculty members increases, their levels of job stress also rise. In other words, a high workload can negatively impact the job stress levels of faculty members at STIKes Senior Medan. These findings have significant implications for human resource management within educational institutions. Management should pay attention to and efficiently manage faculty workload to reduce job stress and enhance their psychological well-being. This research can serve as a foundation for further studies aimed at improving working conditions for faculty members in educational institutions.

Keywords: Workload; Job Stress; Faculty; Human Resource Management; Psychological Well-being.

How to Cite: Manullang, A. & Faadhil. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Dosen di STIKes Senior Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2) 2023: 88-95,



PENDAHULUAN

Perguruan tinggi atau kampus memiliki peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Mereka bukan hanya menjadi tempat untuk memperoleh pengetahuan, tetapi juga merupakan wadah di mana individu-individu muda diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi individu yang kompeten dan berkontribusi positif dalam masyarakat. Dalam konteks ini, peran dosen dalam suksesnya sebuah perguruan tinggi sangatlah penting. Dosen adalah pionir dalam mentransmisikan pengetahuan, membimbing, dan membentuk pola pikir mahasiswa (Sumaryo et al., 2023). Dosen memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan sistem pembelajaran yang efektif dan relevan dengan tuntutan zaman. Mereka harus memilih metode pengajaran yang sesuai, merancang kurikulum yang relevan, dan memberikan bimbingan akademik yang baik kepada mahasiswa. Dosen juga berperan sebagai contoh dan panutan bagi mahasiswa, membimbing mereka dalam pengembangan keterampilan, pemikiran kritis, dan nilai-nilai etika.

Selain itu, dosen juga bertanggung jawab dalam membantu mahasiswa untuk meraih keberhasilan di dunia kerja. Mereka tidak hanya harus memberikan pengetahuan akademik, tetapi juga membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis, pemahaman tentang dunia kerja, serta keterampilan sosial yang diperlukan untuk berhasil dalam karier mereka (Abduloh, Juhadi, et al., 2020). Dalam hal ini, dosen bukan hanya pendidik, tetapi juga pembina, mentor, dan fasilitator pembelajaran. Kualitas dosen sangat berpengaruh pada kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sebuah perguruan tinggi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pelatihan dosen, serta memberikan dukungan yang cukup kepada mereka, adalah langkah penting untuk memastikan kesuksesan sebuah perguruan tinggi dalam mencetak generasi penerus yang siap menghadapi tantangan dunia yang terus berubah (Abduloh, Arifudin, et al., 2020).

Tugas utama dosen selain menyelenggarakan pendidikan atau pengajaran yaitu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Khusus ditinjau dari aspek profesi seorang dosen, bahwa seorang dosen profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (undang-undang nomor 14 tahun 2005).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menurut (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan fasilitas kerja. Apabila faktor eksternal ini tidak sesuai dengan harapan, dapat menimbulkan stress. Stres dapat terjadi pada siapapun dan banyak faktor yang mempengaruhi stres tersebut.

Stres adalah respons yang muncul ketika individu menghadapi situasi atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau menyesuaikan diri. Faktor eksternal yang tidak sesuai dengan harapan, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, atau perubahan dalam lingkungan kerja, dapat menjadi pemicu utama stress (Haraventa & Suri, 2020; Putri et al., 2022). Namun, penting untuk diingat bahwa stress dapat dipengaruhi siapa saja, dan faktor-faktor individu seperti toleransi terhadap tekanan, koping, dan dukungan sosial juga berperan dalam bagaimana seseorang merespons dan mengelola stress. Oleh karena itu, pemahaman tentang stress tidak hanya melibatkan faktor eksternal, tetapi juga faktor-faktor internal dan cara individu mengelola stress tersebut (Haryati et al., 2019).

Kampus STIKes merupakan salah satu pendidikan kesehatan di Medan Sumatera Utara. Salah satu tujuan STIKes adalah menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang kreatif, berintegritas dan profesional, dan meningkatkan kualitas institusi pendidikan dengan standar dan sistem manajemen secara berkelanjutan. Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh STIKes Senior dapat tercapai, maka peran tenaga pendidik (dosen) menjadi sangat penting karena dosen merupakan pengajar di perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja dosen menjadi hal yang penting untuk menjadi perhatian. Di STIKes terdapat 6 program studi yang merupakan kampus swasta kesehatan. Selain itu, terdapat beberapa unit pelaksana teknis yang membantu dalam pencapaian visi, misi dan tujuan kampus STIKes Senior.

Untuk melaksanakan tupoksi pada unit-unit yang ada di kampus STIKes Senior tersebut, pimpinan memberikan tugas tambahan kepada dosen sebagai pelaksana atau pengelola. Dari 60 (enam puluh) orang dosen, sebanyak 41 orang diperbantukan di unit-unit dan mempunyai jabatan di kampus STIKes Senior Medan. Pada saat proses wawancara 19 orang lainnya dari 60 sampel tidak

mendapatkan tugas tambahan. Dan salah satu bentuk stres adalah pada dasarnya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan (Hety, 2020). Beban kerja merupakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang berlebih yang harus dilakukan dan diselesaikan pada batas waktu tertentu (Apriani dan Pragninrum, 2013). Berikut data jumlah dosen yang mendapatkan tugas tambahan selain sebagai staf pengajar.

Tabel 1. Jumlah Dosen Yang Mendapat Tugas Tambahan Pada STIKes Senior Medan Tahun 2022

No	Nama Unit	Jumlah
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua I (Akademik)	1
3	Wakil Ketua II (Keuangan)	1
4	Wakil Ketua III (Kemahasiswaan)	1
5	LPM (Lembaga Penjaminan Mutu)	5
6	LPPM (Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)	4
7	Struktural Program Studi	15
8	Unit Laboratorium	5
9	Unit Kerjasama dan Hubungan Internasional	3
10	PSI STIKes Senior	2
11	Unit Pengelola Jurnal	3
	Jumlah	41

Dari tabel 1, menunjukkan bahwa dosen pada STIKes Senior Medan mendapat tugas tambahan di beberapa unit kerja. Dosen pada STIKes Senior Medan yang tidak memiliki unit kerja juga kadangkala diperbantukan oleh pimpinan pada unit kerja tertentu. Selain Tri Dharma Perguruan Tinggi (mengajar, penelitian, dan pengabdian masyarakat), dosen juga mendapatkan tugas tambahan dari pimpinan sehingga rata-rata dosen mengalami stres.

Tanda - tanda stres yang dialami berkaitan dengan tingkat beban kerja yaitu jika terlalu sedikit beban, maka akan tampak kebosanan, apatis, menurunnya semangat kerja, dan kelesuan, sikap yang negatif. Namun jika terlalu banyak beban, maka akan tampak hubungan yang tegang, insomnia (tidak dapat tidur), penilaian yang tidak baik, kesalahan yang meningkat, keragu-raguan, pengunduran diri, ingatan yang berkurang. Junaidi (2015) menyatakan bahwa stress merupakan penyesuaian tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan sekitar yang terlalu banyak menuntut pada fisik dan psikologi seseorang. Sesuai dengan Undang Undang nomor 14 Tahun 2015 tentang beban kerja dosen yang harus dilaksanakan dosen paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Tingkat stres yang tertinggi sesuai jumlah kasus yang berhubungan dengan pekerjaan stres, depresi atau kecemasan adalah tenaga medis, pekerja sosial, pendidikan, administrasi publik dan pertahanan (Ella Marliani Pertiwi, 2019). Sedangkan pekerjaan yang termasuk memiliki tingkat stres, depresi atau kecemasan yang tinggi yaitu profesional kesehatan (perawat), pengajar dan profesional pendidikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa dosen di kampus STIKes Senior Medan diketahui masing- masing dosen memberi pengajaran tiga sampai empat kali dalam seminggu. Tuntutan tugas mengajar menyebabkan dosen mengalami rasa bosan, menyiapkan materi yang bagus untuk mahasiswa dan rasa bosan ketika mengulangi pelajaran tersebut dikelas yang berbeda. Selain mengajar dosen juga dituntut untuk membimbing mahasiswa menyusun skripsi. Bimbingan Skripsi untuk semua jenjang hanya 2 SKS persemester atau setara dengan 8 mahasiswa, dan sebagai penguji 1,5 sks (UU No.14 tahun 2005 pasal 72 tentang BKD) mengharuskan para dosen harus lebih giat dalam membimbing mahasiswa disamping dengan pengajaran yang dilakukan. Namun pada kenyataannya masing-masing dosen memberikan bimbingan lebih dari 8 mahasiswa, Juga memberikan bimbingan magang/praktek terdiri atas sebanyak-banyaknya 50 mahasiswa, kegiatan yang setara dengan 12,5 sks per semester. Ditambah lagi dengan kewajiban seorang dosen yakni melakukan pengabdian masyarakat minimal satu kali dalam satu semester dan penelitian minimal satu dalam setahun dengan topik yang terbaru dan relevan sesuai dengan ilmu yang diajarkan membuat para dosen stress, karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan sehingga dapat menurunkan semangat kerja bagi para dosen STIKes Senior Medan.

Berdasarkan hasil wawancara dan dari daftar tabel di atas dapat dilihat beban kerja yang dialami dosen sangat banyak. Dosen memperlihatkan gejala stres kerja, beberapa dosen mengeluh

pusing, merasa kelelahan, sebagian dosen sering mengeluh insomnia, mengantuk saat mengajar dan mudah marah terhadap sesuatu. Hal ini dapat menyebabkan gangguan tubuh untuk rileks, gangguan pola makan dan pola tidur menyebabkan kesehatan terganggu sehingga sulit untuk fokus pada pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurmalasari (2012) yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hal ini tentunya harus diperhatikan agar kinerja dosen tersebut dapat maksimal baik sebagai dosen yang merupakan tugas utama maupun kinerja di tugas tambahannya. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan stres kerja yang dirasakan oleh dosen STIKes Senior Medan. Berdasarkan uraian yang di atas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres kerja pada dosen di STIKes Senior Medan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisa dengan prosedur statistic. Kemudian jenis penelitian ini tergolong pada jenis penelitian korelasional, yaitu melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan satu atau beberapa variabel lain (Yusuf, 2014). Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua, yaitu: 1) Variabel bebas (independent variable): beban kerja, 2) Variabel terikat (dependent variable): 91eknik kerja.

Dalam suatu penelitian, diharapkan pemahaman yang sama buat setiap 91eknik91e, sebab itu dibuatlah definisi operasional berasal masing-masing 91eknik91e terikat dan 91eknik91e bebas. Menurut Azwar (2011) Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai 91eknik91e yang dirumuskan berdasarkan ciri – karakteristik 91eknik91e tersebut yang dapat diamati.

Menurut Sugiyono (2016) Populasi artinya wilayah generalisasi yang terdiri berasal objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel artinya bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Selain itu berdasarkan Arikunto (2013) sampel artinya bagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto beropini bahwa bila subjek populasi dalam penelitian kurang 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya ialah penelitian populasi, sebagai akibatnya 91eknik yang digunakan pada menentukan sampel di penelitian ini merupakan Total Sampling (semua dosen yang ada), yaitu keseluruhan dosen yang bekerja di STIKes Senior Medan yang berjumlah 60 dosen. Akibat yang dihasilkan dari sampel ini akan dipergunakan buat keperluan generalisasi terhadap populasi.

Skala Beban Kerja menggunakan pengukuran skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu favorable dan unfavorable. Item favorable mengandung konsep perilaku atribut pendukung yang akan diukur diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) bernilai 4, sesuai (S) bernilai 3, tidak sesuai (TS) bernilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1. Sementara item unfavorable berisi konsep berperilaku yang bertentangan pada karakter atribut (Azwar, 2012). Item unfavorable diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Skala Stres Kerja menggunakan pengukuran skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu favorable dan unfavorable. Item favorable mengandung konsep perilaku atribut pendukung yang akan diukur diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) bernilai 4, sesuai (S) bernilai 3, tidak sesuai (TS) bernilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1. Sementara item unfavorable berisi konsep berperilaku yang bertentangan pada karakter atribut (Azwar, 2012). Item unfavorable diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Tabel 2. Nilai untuk jawaban favoureble dan unfavourable

Favourable	Nilai	Unfavourable	Nilai
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas skala stres kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil uji validitas terhadap 30 item skala stres kerja pada karyawan STIKes Senior. Dalam pelaksanaannya ada 16 item yang dinyatakan valid dan 14 item yang dinyatakan gugur. Hasil uji validitas skala stres

kerja pada karyawan STIKes Senior Medan menunjukkan koefisien yang bergerak dari 0,33 sampai dengan 0,547.

Uji normalitas akan dideteksi melalui program SPSS dengan menggunakan Kolmogrov – Smirnov Test dengan melihat nilai signifikansi two-tailed (2-tailed). Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05, dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi two-tailed (2-tailed) 0,200 > 0,05, dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Beban Kerja	43,48	5,395	0,088	0,200	Normal
Stres Kerja	44,55	7,151	0,063	0,200	Normal

Uji linieritas adalah sebuah prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi pada penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian linearitas antara stres kerja pada Dosen pada STIKes Senior Medan dengan beban kerja diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas adalah 0,915 dengan $p = 0,563$ ($p > 0,05$) yang berarti ada hubungan yang linear antara beban kerja dengan stres kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Leniaritas

Korelasional	F	P	Keterangan
X - Y	0,915	0,563	Linear

Selanjutnya Hasil hitung pada uji korelasi r product moment, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dan stress kerja yang ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,448$ dan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Berikut hasil uji korelasi product moment:

Statistik	Koefisien (r _{xy})	P	Koef. Det. (r ²)	BE%	Ket
X-Y	0,448	0,000	0,201	20,1%	Signifikan

Berdasarkan hasil yang diidentifikasi pada variabel beban kerja menggunakan 16 aitem dan di format menggunakan pengukuran skala likert 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetik $\{(16 \times 1) + (16 \times 4)\} / 2 = 40$. Pada variabel stress kerja diidentifikasi menggunakan 19 aitem dan diformat memakai skala likert 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetik $\{(19 \times 1) + (19 \times 4)\} / 2 = 47,5$. Hasil perhitungan diperoleh mean empirik beban kerja 40 dan variabel stres kerja 47,5.

Upaya untuk melihat kondisi kedua variable, perlu dilakukan perhitungan nilai hipotetik & nilai empiric dengan mempertimbangkan angka SD dari variable yang diukur. Perhitungan SD (standart deviasi) pada variable beban kerja sebesar 7,6, sedangkan stres kerja sebesar 9,5. Oleh karena itu, nilai hipotetik < nilai empiric, di mana melebihi nilai SD (standart deviasi), bermakna tinggi. Kebalikannya, nilai hipotetik > nilai empiric, dan melebihi nilai SD, bermakna rendah. Kemudian, jika nilai hipotetik tidak lebih dari SD dengan mean empiric, maka bermakna sedang. Hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel Beban kerja

		BebanKerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	48	80.0	80.0	81.7
	Tinggi	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tabel stres kerja

		StresKerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Rendah	12	20.0	20.0	20.0
	Sedang	41	68.3	68.3	88.3
	Tinggi	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil perbandingan kedua nilai di atas menunjukkan bahwa dosen STIKes Senior Medan memiliki beban kerja yang sedang dan stress kerja yang tergolong sedang.

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar pegawai STIKes Senior Medan memiliki tingkat beban kerja dalam kategori tinggi, sedang dengan jumlahnya sebagai berikut. Jumlah pegawai dengan kategori memiliki beban kerja yang tinggi sebanyak 11 orang dan persentase sebesar 18,3 % dari keseluruhan karyawan pada STIKes Senior Medan. Kategori beban kerja sedang sebanyak 48 orang dan persentase sebesar 80 % dari keseluruhan karyawan pada STIKes Senior Medan. Dapat disimpulkan bahwa dosen yang bekerja pada STIKes Senior Medan memiliki beban kerja yang sedang.

Haryanto (2010) menyatakan pendapat tentang beban kerja, bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang terdapat pada pegawai bagian STIKes Senior Medan bila dilihat dari kualitas dan kuantitasnya terbagi menjadi dua.

Beban kerja berdasarkan kuantitas beberapa diantaranya adalah berupa pekerjaan yang sama secara terus menerus dalam waktu yang lumayan lama. Dibutuhkan sebuah motivasi dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut seperti menyusun RPS, Modul/ bahan ajar mahasiswa dan juga padatnya jadwal dalam melakukan pengajaran terhadap mahasiswa di STIKes Senior Medan. Untuk menyelesaikan tugas tersebut dibutuhkan waktu, inovasi dan kesabaran terhadap penyelesaian tugas tersebut.

Beban kerja dalam hal kualitas adalah dibutuhkannya inovasi dalam melakukan program kerja dosen yaitu dengan Tri Dharma Perguruan tinggi yaitu dengan Penelitian, pengabdian dan pengajaran. Terlebih kepada penelitian dan pengabdian, para dosen harus inovatif dalam memikirkan keterbaruan penelitian dan pengabdian sehingga para dosen mendapat beban kerja yang lumayan berat untuk dilakukan setidaknya 2 kali dalam setahun. Dosen tanpa memiliki penelitian dan pengabdian akan menghambat kinerja Dosen dalam menaikkan karir mereka.

Sebagai suatu acuan untuk menentukan kategorisasi beban kerja yang akan diteliti ini, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Manuaba (2010) tentang faktor-faktor penyebab terjadinya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, dan teori itu berisi pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, istem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Dan yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar pegawai STIKes Senior Medan memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi, sedang dengan jumlahnya sebagai berikut. Jumlah pegawai dengan kategori memiliki Stres kerja yang sedang sebanyak 41 orang dan persentase sebesar 68,3 % dari keseluruhan karyawan pada STIKes Senior Medan. Kategori stres kerja tinggi sebanyak 7 orang dan persentase sebesar 11,7 % dari keseluruhan karyawan pada STIKes Senior Medan. Dapat disimpulkan bahwa dosen yang bekerja pada STIKes Senior Medan memiliki stres kerja yang sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian, Terdapat hubungan yang positif antara kedua variable, yaitu hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dosen di STIKes Senior Medan, dimana koefisien korelasi $r_{xy} = 0,448$ yang berarti kedua variable memiliki hubungan yang kuat diketahui bahwa nilai signifikan linearnya adalah 0,563 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang linear antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dilakukan maka semakin tinggi stress kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar Dosen STIKes Senior Medan memiliki tingkat stres kerja yang sedang, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah Dosen sebanyak 41 orang mengalami tingkat stres sedang dan persentase sebesar 68,3 % dari keseluruhan dosen pada STIKes Senior Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2007. Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
Apriani, D. N., & Praningrum. 2013. Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerja dan Kinerja Dosen Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.15(1). 113-130.

- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar (1997).
- Beehr, T., & Newman, J. (1999). *Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Cooper, D. R. and Schindler, P. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. ed. 5, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dan R & D. Bandung : Eidos
- Dhania, Rama Dhini. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universit*
- E. M. Pertiwi, H. M. Denny, and B. Widjasena, "hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dosen di suatu fakultas," *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, vol. 5, no. 3, pp. 260-268, Aug. 2017.
- Eka Wulan Sakti. 2015. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi Fakultas di Universitas X. Skripsi Sarjana Strata. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya Laboratorium Psikologi.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. 2001. Stres pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Subaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hermita (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
- Heryanto, Sadjaja. A. 2011. *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Hety. U. S. 2020. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*. Vol 8 (2).174-179.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1– 18.
- Junaidi. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Dosendi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Sulawesi Tengah: *Jurnal Promotif*. Vol. 4, No. 2: 115, 116, 120.
- Kemdikbud, "Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen <<https://p3gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen>> (diakses 7 Oktober 2021)
- Kusuma, Aster Andriani & Soesatyo, Yoyok. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2. No. 2
- Lubis, H.S. "Stres Kerja" modul kuliah program ilmu kesehatan masyarakat kekhususan kesehatan kerja, 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2010. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya : Guna Widya.
- Massie, Rachel et al. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Mathis, Robert dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Metode Penelitian Jilid I. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Mubariroh. 2013. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan Produksi di JTV Surabaya. Surabaya. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah, Bantul. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Vol. 6 No. 1, Januari 2012
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurmalasari. 2012. Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy Terhadap Stres Kerja (Studi pada perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Jurnal Psikologi*. Halaman: 47-57
- Nuryadi., Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- Putri B. Mohune, Budi Ratag. 2014. hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit airport rescue and fire fighting di bandar udara international sam ratulangi manado
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sasono. 2004. Mengelola Stres Kerja, *Jurnal Fokus Ekonomi* Vol 3 No.2.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif*,
- Sunyoto, D. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suprihanto, John. Dkk. 2003. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi ilmu ekonomi, YKPN
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri : Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomic Dan Aplikasi Ditempat Kerja*. Solo : Harapan Press
- Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

- Waluyo, M. 2013. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks Permata Puri.
- Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Abduloh, Arifudin, O., Suharyanto, A., Syaifuddin, M., Effendi, B., Winarto, W. W. A., Muhtadi, N. A., Wardo, Adinugraha, H. H., Purwanto, A., Mufid, A., Bashori, I. A., Masruri, M., & Aeeni, N. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Efypt / Egyptology (PJAEE)*, 17(7), 6951–6973.
- Abduloh, O. A., Juhadi, A. S., Mohamrad Syaifuddin, B. E., Wahid Wachyu Adi Winarto, N. A., Muhtadi, W., Hendri Hermawan Adinugraha, A. P., Abdul Mufid, I. A. B., & Muhammad Masruri, N. A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Haraventa, T., & Suri, F. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya Corellation Of Workload With Work Stress On Employees In SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2), 135–140. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i2.1349>
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. ICCSIS 2019, October 24-25, Medan, North Sumatera, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Putri, C., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1478–1488. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1342>
- Sumaryo, P., Razali, R., Keumala, A., & Lhokseumawe, I. (2023). The Influence of Professionalism Competence on Employee Performance Through Education & Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. *Lakip* 2019, 1584–1590. <https://doi.org/10.46254/au01.20220359>