



## 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 mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja dosen STIKes Senior Medan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah dosen STIKes Senior Medan. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja dengan model Skala Likert. Metode analisis data menggunakan Person Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja dosen di STIKes Senior Medan, dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,448$ , yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai signifikan linear adalah 0,563 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti ada hubungan linear antara beban kerja dan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres kerja. Hipotesis penelitian ini diterima. Sebagian besar dosen STIKes Senior Medan memiliki tingkat stres kerja sedang, dengan 41 dosen (68,3% dari keseluruhan dosen) mengalami stres sedang.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Stres Kerja; Dosen

#### Abstract

*This research aims to determine the relationship between workload and work stress of Medan Senior STIKes lecturers. The method in this research uses quantitative methods. The population in this study were Senior Medan STIKes lecturers. The sample in the study amounted to 60 people. The sampling technique uses total sampling. The data collection method uses a workload scale and work stress scale with a Likert scale model. The data analysis method uses Person Product Moment. The results of this study show that there is a positive relationship between workload and work stress of lecturers at STIKes Senior Medan, with a correlation coefficient  $r_{xy} = 0.448$ , which shows a strong relationship. The linear significant value is 0.563 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), which means there is a linear relationship between workload and work stress. The higher the workload, the higher the work stress. This research hypothesis is accepted. Most of the Medan Senior STIKes lecturers have moderate levels of work stress, with 41 lecturers (68.3% of all lecturers) experiencing moderate stress.*

**Keywords:** Workload; Job Stress; Lecturer.

**How to Cite:** Manullang, A., Faadhil. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Dosen STIKes Senior Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 45-53,



## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi atau kampus merupakan pilar utama dalam sistem pendidikan tinggi, berfungsi sebagai penyangga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Rohmah, 2021). Dosen sebagai komponen penting di perguruan tinggi memegang peranan kunci dalam menentukan maju atau tidaknya suatu institusi pendidikan dalam bidang akademik. Mereka bertanggung jawab dalam menyelenggarakan sistem pembelajaran yang tepat dan membentuk SDM yang tangguh pada setiap mahasiswa yang diharapkan akan berhasil bersaing di dunia kerja. Tugas dosen tidak terbatas pada pendidikan atau pengajaran saja, tetapi juga mencakup penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Barus et al., 2019).

Seorang dosen profesional dituntut memenuhi sejumlah persyaratan seperti kualifikasi pendidikan profesi, kompetensi keilmuan, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan mahasiswa, serta memiliki jiwa kreatif dan produktif (Siswadi, 2020). Selain itu, dosen juga harus memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Menurut Mangkunegara (2017), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat atau karakter individu, seperti motivasi, bakat, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan kerja, seperti perilaku dan sikap rekan kerja, bawahan atau atasan, serta fasilitas kerja yang tersedia (Darmanto, 2015). Apabila faktor eksternal tidak sesuai dengan harapan, hal ini dapat menimbulkan stres.

Stres dapat terjadi pada siapa saja dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama stres kerja. Beban kerja adalah banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu banyak, hal ini dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan dan psikologis, seperti kelelahan, insomnia, dan gangguan emosi. Menurut Hety (2020), stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja seseorang.

STIKes Senior Medan adalah salah satu institusi pendidikan kesehatan yang terletak di Medan, Sumatera Utara. Institusi ini memiliki visi untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang kreatif, berintegritas, dan profesional, serta meningkatkan kualitas institusi pendidikan dengan standar dan sistem manajemen yang berkelanjutan. Untuk mencapai visi tersebut, peran dosen sebagai tenaga pendidik sangat penting. Di STIKes Senior Medan, terdapat enam program studi dan beberapa unit pelaksana teknis yang mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi di unit-unit tersebut, pimpinan STIKes Senior Medan sering memberikan tugas tambahan kepada dosen sebagai pelaksana atau pengelola. Berdasarkan data dari 60 dosen di STIKes Senior Medan, 41 di antaranya diperbantukan di berbagai unit kerja dan memiliki jabatan tambahan. Sedangkan 19 dosen lainnya tidak mendapatkan tugas tambahan. Beban kerja yang tinggi dan tugas tambahan ini seringkali menjadi sumber stres bagi dosen.

Menurut hasil wawancara awal dengan beberapa dosen di STIKes Senior Medan, diketahui bahwa dosen sering mengajar tiga sampai empat kali dalam seminggu. Selain mengajar, mereka juga dituntut untuk membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi dan kegiatan praktik atau magang. Beban mengajar dan bimbingan yang tinggi menyebabkan dosen merasa bosan dan lelah. Selain itu, dosen juga dituntut untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mengatur bahwa dosen harus melaksanakan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 SKS pada setiap semester.

Tuntutan tugas yang tinggi menyebabkan dosen mengalami berbagai gejala stres, seperti pusing, kelelahan, insomnia, dan gangguan emosi. Beberapa dosen mengeluh sering merasa mengantuk saat mengajar dan mudah marah terhadap hal-hal kecil. Stres kerja yang dialami dosen dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, baik dalam tugas utama sebagai pengajar maupun dalam tugas tambahan sebagai pengelola unit kerja.

Stres yang dialami dosen tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis mereka, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di STIKes Senior Medan. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan dosen kehilangan motivasi dan semangat kerja, sehingga kinerja mereka menurun. Hal ini tentunya akan berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2018), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen di STIKes Senior Medan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan wawancara dengan beberapa dosen, terlihat bahwa beban kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang menyebabkan stres kerja. Beban kerja yang tinggi menyebabkan dosen merasa kelelahan, bosan, dan kurang termotivasi. Selain itu, tuntutan tugas tambahan juga menambah beban kerja mereka, sehingga menyebabkan stres yang lebih tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik korelasional untuk melihat hubungan antara beban kerja (variabel independen) dan stres kerja (variabel dependen). Subjek penelitian adalah 60 dosen di STIKes Senior Medan yang dipilih dengan teknik Total Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dengan item favorable dan unfavorable, diisi dalam waktu satu minggu.

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Validitas konstruk diuji dengan analisis faktor eksploratori (EFA) meliputi pemeriksaan matriks korelasi, Bartlett's Test of Sphericity, KMO, PCA, dan rotasi varimax. Validitas isi diuji melalui expert judgment, dengan evaluasi dan masukan dari ahli pendidikan dan psikologi untuk meningkatkan kualitas kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Beban Kerja Dosen di STIKes Senior Medan**

Beban kerja dosen di STIKes Senior Medan mencakup berbagai tanggung jawab yang memerlukan manajemen waktu dan keterampilan yang efektif. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang fokus pada bidang ilmu kesehatan, dosen di STIKes Senior Medan menghadapi beragam tantangan dalam menjalankan peran mereka. Beban kerja dosen tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga mencakup persiapan materi perkuliahan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta administrasi akademik.

Mengajar merupakan salah satu tugas utama dosen. Mereka harus mempersiapkan materi kuliah yang relevan dan up-to-date untuk memastikan bahwa mahasiswa mendapatkan informasi yang terkini dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, dosen juga harus mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh mahasiswa. Menurut Guskey (2016), "pengajaran yang efektif melibatkan perencanaan yang cermat, penilaian yang berkelanjutan, dan penyesuaian strategi pengajaran berdasarkan umpan balik mahasiswa."

Selain mengajar, dosen di STIKes Senior Medan juga diharapkan untuk terlibat dalam kegiatan penelitian. Penelitian merupakan bagian integral dari tugas dosen di institusi pendidikan tinggi, karena penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dosen, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan secara umum. Dosen diharapkan untuk menghasilkan publikasi ilmiah yang berkualitas, yang dapat memberikan dampak positif baik di tingkat nasional maupun internasional. Namun, kegiatan penelitian ini seringkali memerlukan waktu dan sumber daya yang tidak sedikit. "Penelitian membutuhkan dedikasi yang tinggi, serta dukungan dari institusi dalam bentuk pendanaan dan fasilitas yang memadai," ujar Santoso (2023).

Pengabdian kepada masyarakat adalah aspek lain dari beban kerja dosen di STIKes Senior Medan. Pengabdian ini mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, seperti program kesehatan, penyuluhan, dan berbagai bentuk layanan masyarakat lainnya. Kegiatan pengabdian ini tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat, tetapi juga memberikan pengalaman praktis yang berharga bagi dosen dan mahasiswa. "Pengabdian kepada masyarakat adalah salah satu cara bagi dosen untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara langsung dan memberikan dampak positif bagi masyarakat," kata Wibowo (2021).

Selain ketiga aspek di atas, dosen juga harus menangani berbagai tugas administrasi akademik. Tugas-tugas ini meliputi perencanaan kurikulum, penilaian dan evaluasi mahasiswa, serta berbagai tugas administratif lainnya yang diperlukan untuk menjaga kelancaran proses pendidikan di institusi. Administrasi akademik seringkali dianggap sebagai beban tambahan yang dapat mengurangi waktu dan energi yang dapat digunakan untuk mengajar dan penelitian. "Tugas administrasi yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas dosen dalam menjalankan tugas utama mereka," ujar Hardjana (2021).

Tantangan lain yang dihadapi dosen adalah pembimbingan mahasiswa. Pembimbingan ini meliputi bimbingan akademik, bimbingan penelitian, serta bimbingan karir. Dosen harus mampu memberikan arahan yang tepat dan mendukung perkembangan mahasiswa, baik secara akademik maupun personal. "Pembimbingan yang efektif memerlukan komunikasi yang baik, empati, dan komitmen untuk membantu mahasiswa mencapai potensinya," kata Suryadi (2015).

Menghadapi berbagai tugas dan tanggung jawab tersebut, dukungan institusi sangatlah penting. STIKes Senior Medan perlu menyediakan berbagai pelatihan dan pengembangan profesional bagi dosen untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar, meneliti, dan mengelola tugas-tugas administratif. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti laboratorium, perpustakaan, dan sumber daya teknologi, juga diperlukan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar dan penelitian.

Selain dukungan materiil, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat penting. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2020), "lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan."

Pada akhirnya, beban kerja dosen di STIKes Senior Medan mencakup berbagai tanggung jawab yang kompleks dan menantang. Namun, dengan dukungan institusi yang memadai, baik dalam bentuk pelatihan, fasilitas, maupun lingkungan kerja yang kondusif, dosen dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dukungan semacam ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pelayanan di STIKes Senior Medan. "Dosen adalah ujung tombak pendidikan tinggi, dan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka akan sangat berpengaruh pada kualitas lulusan dan reputasi institusi," ujar Susilo (2014).

## **Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Dosen di STIKes Senior Medan dan Implikasinya**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja dosen di STIKes beragam dan saling berkaitan, mencakup tuntutan pekerjaan, dukungan institusi, lingkungan kerja, dan faktor pribadi. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini sangat penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja dosen.

Tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres kerja dosen. Dosen diharapkan untuk menjalankan berbagai peran, mulai dari pengajaran, penelitian, hingga pengabdian kepada masyarakat. Menurut Hasibuan (2022), "stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya." Beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk memenuhi target tertentu, seperti jumlah publikasi ilmiah dan kualitas pengajaran, dapat meningkatkan tekanan dan stres pada dosen. Selain itu, pengajaran yang efektif membutuhkan persiapan yang mendalam dan adaptasi terus-menerus terhadap kebutuhan mahasiswa, yang juga dapat menjadi sumber stres.

Implikasi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi ini pada dosen STIKes Senior Medan terlihat dalam kualitas pengajaran dan penelitian mereka. Beban yang berlebihan dapat menyebabkan dosen kelelahan yang berdampak pada efektivitas pengajaran dan produktivitas penelitian. Dosen yang kelelahan cenderung kurang inovatif dan kurang responsif terhadap kebutuhan mahasiswa, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

Dukungan institusi sangat penting dalam mengurangi tingkat stres kerja dosen. Institusi yang menyediakan fasilitas memadai, seperti laboratorium, perpustakaan, dan sumber daya teknologi, dapat membantu dosen menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan mengurangi beban kerja. Selain itu, kebijakan institusi yang mendukung kesejahteraan dosen, seperti pengaturan beban kerja yang seimbang dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, juga dapat membantu mengurangi stres.

Di STIKes Senior Medan, kurangnya dukungan institusi dapat terlihat dari keluhan dosen mengenai fasilitas yang tidak memadai dan kurangnya pendanaan untuk penelitian. Hal ini berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas penelitian dan publikasi ilmiah yang dihasilkan. Kurangnya dukungan juga dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, di mana dosen memilih untuk meninggalkan institusi karena merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi tingkat stres kerja dosen (Handayani, 2015). Lingkungan kerja yang mendukung, dengan hubungan interpersonal yang baik antara sesama dosen dan dengan manajemen, dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi stres. lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dengan fasilitas yang tidak memadai dan kurangnya dukungan dari manajemen, dapat memperburuk kondisi stres dosen.

Di STIKes Senior Medan, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan ketegangan dan konflik di antara staf. Hal ini dapat mengurangi kerjasama dan kolaborasi, yang penting untuk keberhasilan pengajaran dan penelitian. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan dosen merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka.

Faktor pribadi, seperti kemampuan individu dalam mengelola stres dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres kerja dosen (Zulhafni & Hardjo, 2011). Dosen yang memiliki keterampilan manajemen stres yang baik dan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman-teman juga dapat membantu dosen mengatasi tekanan pekerjaan.

Dosen di STIKes Senior Medan yang mampu mengelola stres dengan baik menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, dosen yang kesulitan mengelola stres dapat mengalami penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan bahkan masalah kesehatan yang serius.

Selain faktor-faktor internal, tekanan eksternal seperti ekspektasi dari keluarga dan masyarakat juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja dosen. Dosen sering kali diharapkan untuk tidak hanya sukses dalam karir akademik, tetapi juga aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan komunitas. Tekanan untuk memenuhi ekspektasi ini dapat menambah beban mental dan meningkatkan stres. Menurut Kahn et al. (1964), "role conflict and role ambiguity are significant sources of stress in the workplace," yang menunjukkan bahwa harapan dari berbagai pihak dapat menciptakan konflik peran dan meningkatkan stres kerja jika tidak dikelola dengan baik.

Dosen di STIKes Senior Medan yang menghadapi tekanan eksternal yang tinggi mungkin merasa terbebani dengan harapan yang tidak realistis dari keluarga dan masyarakat. Hal ini dapat menyebabkan perasaan kewalahan dan stres yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka.

Mengelola stres kerja dosen di STIKes Senior Medan memerlukan pendekatan yang komprehensif, mencakup pengelolaan tuntutan pekerjaan, peningkatan dukungan institusi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan keterampilan manajemen stres individu.

### **Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Dosen di STIKes Senior Medan**

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menguji hubungan antara beban kerja dan stres kerja di kalangan dosen STIKes Senior Medan. Pengujian validitas skala stres kerja dilakukan menggunakan SPSS 26.0 terhadap 30 item skala stres kerja. Hasil menunjukkan bahwa dari 30 item, 16 item dinyatakan valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0,33 hingga 0,547, sedangkan 14 item lainnya dinyatakan gugur.

#### **1. Uji Normalitas dan Linearitas**

Uji normalitas data dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi two-tailed sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ) untuk kedua variabel, yakni beban kerja dan stres kerja. Tabel di bawah ini merangkum hasil uji normalitas:

Tabel I. 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 linearitas menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara beban kerja dan stres kerja, dengan nilai signifikan linear sebesar 0,915 dan  $p=0,563$  ( $p > 0,05$ ).

Tabel II. Hasil Uji Leniaritas

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

#### **2. Uji Korelasi dan Analisis Deskriptif**

Hasil uji korelasi r product moment menunjukkan hubungan yang kuat antara beban kerja dan stres kerja dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,448$  dan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $< 0,05$ ). Hal

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh dosen.

Tabel III. Hasil Uji Korelasi

Statistik	Koefisien (r <sub>xy</sub> )	P	Koef. Det. (r <sup>2</sup> )	BE%	Ket
X-Y	0,448	0,000	0,201	20,1%	Signifikan

### 3. Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja

Analisis beban kerja menunjukkan bahwa mayoritas dosen memiliki beban kerja dalam kategori sedang. Dari hasil perhitungan, mean empirik beban kerja adalah 40, dengan SD 7,6, sedangkan mean empirik stres kerja adalah 47,5 dengan SD 9,5. Perbandingan ini menunjukkan bahwa nilai hipotetik < nilai empirik, menandakan beban kerja dan stres kerja berada pada kategori sedang.

Tabel IV. Beban Kerja

		BebanKerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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 V. Stres Kerja

		StresKerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	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	

Berdasarkan analisa, sebagian besar dosen STIKes Senior Medan memiliki beban kerja yang sedang, dengan jumlah terbesar berada di kategori ini (80%). Namun, beban kerja tinggi masih dirasakan oleh 18,3% dosen. Hal ini berimplikasi pada tingginya tingkat stres kerja, yang juga sebagian besar berada dalam kategori sedang (68,3%), tetapi dengan 11,7% dosen merasakan stres kerja tinggi.

Menurut Haryanto (2022), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dosen STIKes Senior Medan mencakup tugas-tugas seperti menyusun RPS, modul, dan bahan ajar, serta jadwal pengajaran yang padat. Beban kerja dalam hal kualitas juga tinggi, dengan tuntutan inovasi dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Manuaba (2021), mengidentifikasi faktor penyebab beban kerja, termasuk tugas fisik dan mental serta organisasi kerja. Di STIKes Senior Medan, faktor-faktor ini terlihat dalam tuntutan pekerjaan yang kompleks dan lingkungan kerja yang memerlukan adaptasi tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja dosen.

Upaya untuk mengurangi beban kerja dan stres kerja dosen dapat mencakup peningkatan dukungan institusi, pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, dan penyediaan fasilitas yang memadai. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan program kesejahteraan karyawan dapat membantu dosen mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja di STIKes Senior Medan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap tingkat stres kerja dosen. Penelitian ini

menekankan pentingnya intervensi yang tepat untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan dosen guna mencapai lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

## **SIMPULAN**

Beban kerja dosen di STIKes Senior Medan meliputi pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, administrasi akademik, dan pembimbingan mahasiswa. Dalam menghadapi beragam tanggung jawab ini, dukungan institusi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dosen dan kualitas pendidikan di STIKes Senior Medan. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai juga berperan dalam mendukung kinerja dosen dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja dosen di STIKes Senior Medan, seperti tuntutan pekerjaan, dukungan institusi, lingkungan kerja, dan faktor pribadi, saling terkait dan kompleks. Tuntutan pekerjaan yang tinggi meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, sementara dukungan institusi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi stres. Kemampuan individu dalam mengelola stres dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga penting. Pendekatan ini krusial bagi STIKes Senior Medan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kualitas pendidikan, dan pelayanan institusi.

Penelitian tentang hubungan beban kerja dan stres kerja dosen di STIKes Senior Medan menemukan korelasi signifikan antara kedua variabel. Dari 30 item skala stres kerja yang diuji, 16 di antaranya valid dengan koefisien antara 0,33 hingga 0,547, menunjukkan bahwa sebagian besar dosen mengalami beban kerja dan stres kerja dalam kategori sedang, dengan 18,3% dari mereka menghadapi beban kerja tinggi yang berimbas pada stres kerja tinggi sebesar 11,7%. Faktor penyebab seperti tugas fisik dan mental serta kompleksitas organisasi kerja berperan dalam menentukan tingkat beban kerja. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, dukungan institusi yang kuat, dan penerapan program kesejahteraan karyawan untuk membantu dosen mengelola stres kerja dengan lebih efektif.

## **REFERENSI**

- Adam, A., Siregar, N. S. S., Matondang, A., Angelia, N., & Lubis, Y. A. (2021). Pengabdian Kepada Masyarakat Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dan Good governance Tingkat Desa Di Desa Aras Kabu Deli Serdang. *Pelita Masyarakat*, 3(1), 32–42. <https://doi.org/10.31289/pelitamasyarakat.v3i1.5713>
- Atrizka, D., Pratama, I., & Suharyanto, A. (2022). Implementasi Time Management Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ. *Pelita Masyarakat*, 4(1), 148–154.
- Barus, M. I., Kahar, S., & Kudadiri, S. (2019). *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Pembiayaan Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Financing Education at Babussalam Kutacane Tarbiyah College of Sciences Babussalam*. 11(1), 74–83.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik ( Public Administration Journal )*, 3(1), 1–30.
- Dini, J. P. A. U. (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Ramah Anak berbasis Islam dan Bilingual. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 5895–5906.
- Giandini Patrisya, & Nur Yulianti Hidayah. (2022). Analisis Beban Kerja Analisis Laboratorium Gas Chromatography di PT. Saraswanti Indo Genetech. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 6(2), 207–219. <https://doi.org/10.31289/jime.v6i2.8089>
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50.
- 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>
- Hasibuan, C. F., Munte, S., & Lubis, S. B. (2021). Analisis Pengukuran Beban Kerja dengan Menggunakan Cardiovascular Load (CVL) pada PT. XYZ. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 5(1), 65–71. <https://doi.org/10.31289/jime.v5i1.5054>

- Hidayat, F. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen. *Jurnal Administrasi Publik ( Public Administration Journal )*, 2(2), 196-214.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Isbianti, P., & Andriani, D. E. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 75-85. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.39020>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97-108.
- Lubis, R. H. (2016). Hubungan dukungan sosial dan kecerdasan emosional dengan self regulated learning. *Analitika*, 8(1), 35-55. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/860>
- Rohmah, D. F. N. (2021). *Perguruan Tinggi sebagai Badan Layanan Umum (BLU)*. ECampus.
- Siswadi, Y. (2020). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan Determinant Competency Factor Models for Graduates Private Islamic College in Medan City*. 12(1), 230-242.
- Tarigan, R., Milfayetty, S., & Irawani, N. (2015). Pengaruh Bimbingan Kelompok Peer Group terhadap Efikasi Diri dan Self-Regulated Learning. *Analitika*, 7(2), 67-79. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/819>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Zulhafni, & Hardjo, S. (2011). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Perilaku Agresif Pada Anggota Satuan Reserse Kriminal Polda Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, 3(1), 1-10.