

Analisis Gambaran Stress Kerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Ririn Fejrani Sundari¹, Harmaini², Khairil Anwar³

^{1,2,3} Program Magister Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: ririn.fejrani.sundari@gmail.com

Abstrak

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis serta fisik yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seorang pekerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan gambaran tingkat stres kerja pegawai ditinjau dari jenis kelamin dan status kepegawaian. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori Robbins & Judge (2008). Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres kerja jika dilihat dari status kepegawaian yaitu, tingkat stres kerja PNS berada pada kategori Sedang (S) atau 59%, PPPK berada pada kategori Sedang (S) atau 66% dan Honorer/Kontrak juga berada pada kategori Sedang (S) atau 59%. Jika dilihat secara keseluruhan, tingkat sters kerja dari seluruh status kepegawaian berada pada kategori Sedang (S) dengan capaian 60%.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Pegawai*

Abstract

Work stress is a state of tension that creates a psychological and physical imbalance that affects the thinking process, emotions and condition of a worker. This research was conducted with the aim of describing the picture of employee work stress levels in terms of gender and employment status. This research was conducted at the Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau. The sample in this research was 100 employees at the Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau. The data collection tools used in this research were developed based on the theory of Robbins & Judge (2008). The results of the research that has been carried out show that the level of work stress when viewed from employment status, namely, the level of work stress for civil servants is in the Medium (S) category or 59%, PPPK is in the Medium (S) category or 66% and Honorary/Contracts are also in the in the Medium category (S) or 59%. If viewed as a whole, the work stress level of all employment statuses is in the Medium (S) category with an achievement of 60%.

Keywords: *Job Stress, Employees*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset utama yang menjadi peranan penting dalam kemajuan dan kesuksesan suatu instansi. Tanpa peran pegawai sebuah instansi akan sangat mustahil mencapai keberhasilan dan tujuan yang telah direncanakan (Sari & Amri, 2018). Selain itu, berbagai perencanaan yang telah disusun, tentu saja tidak akan luput dari berbagai tantangan dan rintangan yang akan dihadapi (Sudipa, Kharisma, Waas, Sari, Sutoyo, Rusliyadi & Winarno, 2023), sehingga dalam hal ini akan sangat memicu munculnya situasi-situasi tidak nyaman yang dapat memicu para pegawai mengalami stres dalam pekerjaannya (Riefky, Haryati & Anggraini, 2021).

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis serta fisik yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seorang pekerja (Nadhira & Arjanggal, 2020). Stres kerja juga disebut sebagai stres psikologis dengan semua jenis kekuatan fisik, mental, sosial serta tekanan yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan (Pradini, Kurniawan & Wuryaningsih, 2020). Selain itu, stres kerja juga diartikan sebagai kondisi yang dialami sebagai akibat dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fisik maupun psikis yang baik menjadi menurun atau buruk (Robbins & Judge, 2008; Siswadi, Radiman, Tupti & Jufrizen, 2021). Greenberg (2004) mengatakan bahwa stres kerja sebagai kombinasi dari berbagai sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik individu dan stressor dari lingkungan pekerjaan.

Menurut Andriyani (2019) stres kerja dibagi menjadi 2, yaitu stres fisik dan stres psikis. Stres kerja fisik seperti mudah mengalami kelelahan, pusing, mudah bosan, sedangkan stres psikis contohnya yaitu kesal, bingung hingga mudah marah. Stres yang tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Sunarti, Supriyati & Junaidi, 2021). Oleh karena itu, jika stres kerja tersebut tidak dapat diatasi dengan baik, dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja para pegawai (Bachroni & Asnawi, 1999).

Beehr & Newman (Indra, Lian, Putri, Valencia, Santoso & Yosua, 2021) menyebutkan aspek stres kerja dibagi dalam tiga aspek yaitu gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Gejala fisik terdiri dari, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenali dan nonadrenali, gangguan gastrointensial, misalnya gangguan lambung, mudah terluka, kematian, gangguan kardiovaskuler, mudah lelah secara fisik, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migran dan kanker, ketegangan otot, problem tidur. Mayoritas petugas sipir baik dengan jenis kelamin perempuan maupun laki-laki memiliki gejala fisik yang sedang artinya kondisi kesehatan yang kurang prima dan mengalami masalah fisik yang cukup berat karena stress yang dialami mereka (Yolanda & Rahayuningsih, 2023). Gejala psikologis terdiri dari, kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual, mengurangi diri, ketidakpuasan bekerja, depresi, kebosanan, lelah mental, merasa terasing dan mengasingkan diri, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri (Novtan & Putra, 2021).

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya terdiri dari terdiri dari faktor internal, faktor eksternal dan faktor demografi. Faktor internal meliputi hardiness, kepuasan kerja dan kejenuhan (Wallnas & Jendle, 2017). Faktor eksternal meliputi beban kerja, dukungan sosial, dan perubahan kebijakan pemerintah (Azhar & Iriani, 2021). Faktor demografi meliputi jenis kelamin, masa kerja, usia dan status kepegawaian (Wallnas & Jendle, 2017; Robbin & Judge, 2008; akim, Ekawati & Wahyuni, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yaitu menganalisis gambaran stress kerja pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Analisis gambaran tingkat stres kerja ini dilihat berdasarkan faktor demografi yaitu jenis kelamin dan status kepegawaian.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran tingkat stres kerja pegawai dan ditinjau dari jenis kelamin dan status kepegawaian. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 Pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori Robbins & Judge (2007).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam penelitian ini melalui penyebaran *Google Form* dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Instrumen yang digunakan

menggunakan *scala likert* yang terdiri dari pilhan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh tingkat stres kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sebagaimana yang dipaparkan pada Tabel 1. berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kategori Skor Stres Kerja Pegawai

Interval	% Skor	Kategori	f	%
≥119	≥84	ST	0	0.00
96-118	68-83	T	9	9.00
74-95	52-67	S	83	83.00
52-73	36-51	R	8	8.00
≤51	≤35	SR	0	0.00
			100	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki stres kerja yang tergolong Sedang (S). Hal ini dapat dilihat dari jumlah sampel secara keseluruhan yaitu 100 Pegawai, sebanyak 83 pegawai atau 83% pegawai memiliki tingkat stres kerja berada pada kategori Sedang (S), 9 pegawai atau 9% memiliki tingkat stres kerja yang tergolong Tinggi (T) dan 8 pegawai atau 8% memiliki tingkat stres kerja yang tergolong Rendah (R).

Berikut dijabarkan data stres kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau secara lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Deskripsi Penyesuaian Diri Santri Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status Kepegawaian (N=100)

Descriptive Statistics						
Jenis Kelamin	Status Kepegawaian	Mean	N	SD	%	K
Laki-laki	PNS	77.88	17	8.39	56	S
	PPPK	97.63	8	8.93	70	T
	Honorar/ Kontrak	83.32	25	9.39	60	S
	Total	85.54	50	10.43	61	S
Perempuan	PNS	81.29	17	8.66	58	S
	PPPK	85.17	6	3.67	61	S
	Honorar/ Kontrak	81.37	27	8.27	58	S
	Total	81.80	50	8.10	58	S
Total	PNS	82.21	34	8.57	59	S
	PPPK	92.29	14	9.47	66	S
	Honorar/ Kontrak	82.31	52	8.88	59	S
	Total	83.67	100	9.52	60	S

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dipahami bahwa tingkat stres kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dari jenis kelamin dan status kepegawaian secara keseluruhan berada pada kategori Sedang (S) dengan capaian 60%. Rata-rata (*mean*) stres kerja yang paling tinggi adalah pegawai PPPK laki-laki dengan rata-rata 97.63 berada pada kategori (T), dengan capaian 70%; dan rata-rata stres kerja yang paling rendah adalah pegawai PNS laki-laki dengan rata-rata skor 77.88 berada pada kategori (S), dengan capaian 56%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau secara rata-rata

berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres kerja jika dilihat dari status kepegawaian yaitu, tingkat stres kerja PNS berada pada kategori Sedang (S) atau 59%, PPPK berada pada kategori Sedang (S) atau 66% dan Honorer/Kontrak juga berada pada kategori Sedang (S) atau 59%. Jika dilihat secara keseluruhan, tingkat stres kerja dari seluruh status kepegawaian berada pada kategori sedang. Hal ini juga ditentukan oleh beban kerja setiap pegawai tidak memiliki perbedaan, artinya setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, yang membedakan hanyalah status kepegawaiannya (Lestari, Liana & Aquinia, 2020).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja (Lotu, Widodo & Sumarto, 2022). Para pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian pekerjaan, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Lestari, Liana & Aquinia, 2020).

Hasil penelitian Dewi, Nurhadi, Julianti & Prawitowati, (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja tingkat sedang secara umum mempengaruhi kinerja secara moderat. Menurut Ramadhani & Ardias, (2020) pada tingkatan stres sedang, stres yang terjadi berlangsung lebih lama daripada stres rendah dan berisiko pada timbulnya penyakit. Stres kerja dapat berpengaruh pada terganggunya konsentrasi dalam kerja, kinerja yang kurang memuaskan serta individu tidak dapat tuntutan pekerjaannya (Luthans, 2010).

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewat (Badri, 2020). Stres pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik (Bunyamin, 2021). Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Arwidiana & Citrawati, 2023).

Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi stres kerja, salah satunya faktor demografi berupa jenis kelamin, masa kerja, usia dan status kepegawaian (Robbin & Judge, 2008). Namun dalam konteks jenis kelamin, terdapat perbedaan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada pengalaman stres kerja (Singal, Manampiring & Nelwan, 2021). Kemudian dalam konteks status kepegawaian, menyatakan bahwa status kepegawaian guru berupa pegawai honorer atau PNS juga memiliki pengaruh terhadap stres (Fitriantini, Agusdin & Nurmayanti, 2019).

Beban kerja juga diketahui dapat memengaruhi stres kerja secara signifikan (Dawam & Setiawan, 2022). Stress kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan yang dimiliki, sehingga menjadi satu tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu dan tugas berkualitas tinggi. Tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit (Rohman & Ihsan, 2021).

SIMPULAN

Stres kerja merupakan faktor yang sulit dihindari dalam lingkungan kerja, namun dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai tergantung pada tingkat stresnya. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja dapat dilihat dari faktor demografi, antara lain jenis kelamin dan status kepegawaian. Selain itu, beban kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pegawai. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, J. (2019). Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37-55.
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122-129.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan stres kerja pada aparat sipil negara dinas pendidikan kota cilegon saat work from home di era pandemi covid-19 tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1-8.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379-390.
- Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres dengan Pendekatan Islami dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145-159.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77-88.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangku hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247-261.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Greenberg, J. S. (2004). *Comprehensive stress management*, 8 th Edition. New York: Mc Graw Inc.
- Hakim, R. A. M. R., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 517-524.
- Indra, R., Lian, G. C., Putri, J. A. I., Valencia, L., Santoso, Y. E. S. U., & Yosua, I. (2021). Gambaran stres kerja dan coping guru SMA saat pembelajaran daring selama pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 1(01), 63-86.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Luthans, K. W. & Leung, A. (2010). Development of human and social capital through industry peer networks. *Business Research Yearbook*, 17 (2), 685-690.
- Nadhira, A. I., & Arjanggal, R. (2020). Hubungan antara adversity quotient dan stres pada anggota kepolisian di Polrestabes Semarang. *Proyeksi*, 13(1), 25-34.
- Novtan, R. R., & Putra, Y. Y. (2021). Perbedaan stres kerja pegawai sipil rutan kelas II b Padang ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 28-33.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 2(1), 20-28.
- Pradini, S. A., Kurniawan, E. H., & Wuryaningsih, E. W. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. *Pustaka Kesehatan*, 8(1), 24-30.
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-39.
- Riefky, S., Haryati, R., & Anggraini, M. D. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas inderapura pesisir selatan. *Matua Jurnal*, 3(1), 73-90.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2021). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai rumah sakit mata provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(2), 040-051.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sudipa, I. G. I., Kharisma, L. P. I., Waas, D. V., Sari, F., Sutoyo, M. N., Rusliyadi, M., ... & Winarno, E. (2023). *Penerapan Decision Support System (Dss) Dalam Berbagai Bidang (Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sunarti, E., Supriyati, S., & Junaidi, J. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana ruang rawat inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 20-27.
- Wallnas, A. & Jendle, H. (2017). occupational stress in secondary school teachers. 1–40.
- Yolanda, E., & Rahayuningsih, I. (2023). Pengaruh Hardiness Dan Dukungan Sosial Terhadap Stress Pedagang Pasar Tradisional Di Pasar Tradisional Duduk Sampeyan. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(3), 159-170.