

Analisis Stres Kerja Dosen Bertipe Pribadi A dan B di Lingkup Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah LLDIKTI 7

Redy Eko Hari Suprpto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
redyekoharisuprpto@uwks.ac.id

Abstrak

Tujuan dan target akhir penelitian adalah mengeleminasi gejala distorsi/penurunan nilai integritas pribadi dosen terkait pengembangan kualitas metode pengajaran bagi mahasiswa dan menghindari keberadaan *stres* kerja. Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan populasi responden yang terdiri dari dosen di lingkup perguruan tinggi swasta kopertis wilayah 7 Jawa Timur dengan menggunakan metode penyampling secara *Judgement Sampling*. Kesimpulan penelitian ini adalah faktual terhadap aktivitas penelitian produk terapan ini, bahwa responden/partisipan dosen di lingkup LLDIKTI 7 kurang memahami makna Tipikal Kepribadian A maupun B yang erat relevansinya terhadap kecenderungan seseorang individual yang berperilaku dalam wadah organisatoris cukup rentan sekali menderita gejala *Stress Kerja*.

Kata kunci: *Stres* kerja

Abstract

The objectives and targets of the research are to eliminate the distortion/degradation of personal integrity of lecturers related to the development of the quality of teaching methods for students and to avoid the existence of work stress. This study was conducted through the approach of respondent population consisting of lecturers in the scope of private universities LLDIKTI by using the method of sampling. The conclusion of this research is factual to the activity of this applied product research, that the respondent/lecturer participant in the scope of Kopertis 7 East Java less understanding the meaning of Typical Personality A and B which is closely related to the tendency of individual individuals who behave in organizational containers quite vulnerable to suffering Stress Working turmoil.

Keywords: Job stress

PENDAHULUAN

Dinamika perkembangan organisasi pendidikan perguruan tinggi swasta khususnya di wilayah Jawa Timur yang tidak dapat terlepas begitu saja dari faktor permasalahan *Stres Kerja* (*Stressors*). Dilematis Faktor *Stres Kerja* dalam organisasi pendidikan tersebut, terjadi akibat terlalu minimnya pengadaan fasilitas pendidikan ataupun peningkatan kualitas aktivitas pengajaran yang disediakan oleh institusi penyelenggara jasa pendidikan khususnya lembaga perguruan tinggi swasta di lingkup wilayah Jawa Timur, disertai adanya keterbatasan daya kreatifitas metode pengajaran yang dimiliki oleh masing-masing dosen pengampu rumpun mata kuliah maupun disiplin ilmu terhadap pengimplementasian khasanah ilmiah secara berkesinambungan. Dimana intelektualitas seorang dosen/pengampu mata kuliah suatu disiplin ilmu harus benar-benar mampu mengaplikasikan disiplin keilmuannya secara *transfer knowledge* kepada mahasiswa didiknya melalui proses induktif ke deduktif ataupun sebaliknya proses deduktif ke induktif secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan global dunia pasar kerja yang semakin kompetitif dan kompleks keberadaannya dewasa ini.

Fenomena sosial inilah yang harus dihadapi oleh para staf pengajar/dosen perguruan tinggi swasta di lingkup LLDIKTI 7 Jawa Timur khususnya agar terhindar dari resiko timbulnya gejala *Stres Kerja* (*Stressors*) yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Dilematis beban psikis inilah

yang seringkali menghantui benak para staf pengajar/dosen di beberapa lembaga perguruan tinggi swasta lingkup LLDIKTI 7 Jawa Timur khususnya, Berdasarkan pengamatan empiris yang dilakukan oleh tim peneliti melalui proses evaluasi pra studi lapang, telah ditemukan beberapa tenaga pengajar/dosen di lingkup perguruan tinggi swasta LLDIKTI 7 yang memiliki distorsi/penurunan nilai integritas pribadinya terkait pengembangan kualitas metode pengajaran terhadap mahasiswa didiknya secara komprehensif. Dalam penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya dari Dale dan Staudohar (1982), Robbins (2003) dengan harapan mengkaji secara mendalam perbedaan *Stres Kerja* antara Dosen Bertipe Pribadi A dan Dosen Bertipe Pribadi B, di Perguruan Tinggi Swasta di lingkpu LLDIKTI 7 Jawa Timur.

Menurut Atwaker (1983), *Stres* adalah setiap kejadian yang menuntut suatu respon (Perilaku) adaptif dari orang yang bersangkutan. Apabila respon itu tidak mampu dibuat adaptif, kejadian tersebut bisa membuat yang bersangkutan mengalami stres yang berkelanjutan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan *Stres* disebut *Stresors*. Terdapat 2 (dua) sumber utama dari *Stres* pada karyawan, yaitu: Faktor-Faktor yang bersifat Organisasi dan Non-Organisasi (di luar pekerjaan).

Menurut Luthans (2002), penyebab terjadinya *Stres* yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui Desain Organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam Desain Organisasi yang juga dapat menyebabkan *Stres* antara lain adalah level deferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003). Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah Tipe Kepribadian karyawan (Robbins, 2003).

Tipe Kepribadian yang cenderung mengalami *Stres Kerja* yang lebih tinggi adalah Tipe Kepribadian A. Individu Tipe A lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami *Stres* yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan individu tersebut, sebagaimana kutipan ulang (Luthans, 2002).

Menurut Eckenrade dalam Fedman, (1993) jika individu dapat mengatasi *Stres* yang dialaminya saat ini dengan baik, maka *Stres* yang akan datang akan lebih mudah diatasi. Sebaiknya jika individu tidak dapat mengatasi *Stresnya*, maka dapat timbul penyakit, baik itu fisik maupun psikis. *Stres* yang berkepanjangan (*Prolonged Stres*) dapat menyebabkan *deterioniasi* pada jaringan tubuh seperti pembuluh darah dan jantung, sehingga dapat menimbulkan penyakit-penyakit seperti *stroke*, *hipertensi*, luka usus dan lain-lain. Selain dampak fisik dapat juga terjadi perubahan pola pikir bahkan dapat mengarah pada *self-destruktif*.

Beehr dan Newman dalam (Shinn *et.al*, 1984), mengemukakan bahwa *stres* memiliki hubungan negatif terhadap kesehatan maupun kesejahteraan karyawan. *Stres kerja* dapat menyebabkan gangguan-gangguan fisik seperti tukak lambung, meningkatnya tekanan darah, problem pencernaan, penyakit jantung koroner, sakit kepala dan lain sebagainya.

Frietman dan Roseman dalam Robbins (2003), membedakan Tipe Kepribadian menjadi 2 (dua) yaitu:

Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki Tipe Kepribadian A:

Kecekatan dan kecepatan dalam beraktivitas.

Emosional diri meningkat melihat kenyataan yang ada.

Individual berupaya optimal guna berpikir selamanya.

Keterbatasan waktu bagi individual guna bersantai sejenak.

Tolak ukur keberhasilan individual bergantung ada tidaknya materi yang dimiliki.

Orang-orang pada Tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat *stres* yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu tertentu. Sebagai contoh: orang-orang Tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang Tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang-orang Berkepribadian A adalah Tipe Kepribadian B (Robbins, 2003:101): Individual tidak perlu merasa takut ataupun cemas adanya peningkatan perilaku emosional, akibat keterbatasan waktu. Keberhasilan bagi individual, bukanlah aktualisasi personalitas kecuali suatu tuntutan prestasi. Keleluasaan bersantai tanpa harus menampakkan superioritas pribadi. Keleluasaan bersantai tanpa memikirkan segala problema yang ada.

Kerangka Konseptual Penelitian

Robbins (2003) membedakan Tipe Kepribadian menjadi 2 bagian yaitu: Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B. Kepribadian pada Tipe A memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat *Stres* yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasil dari kepribadian ini menghasilkan beberapa perilaku tertentu. Hal ini berbeda sekali dengan kepribadian yang bertipe B, jauh dari tingkat *stres*. Berpijak pendekatan empiris yang telah dilakukan oleh Robbins (2003), maka tim peneliti mengelompokkan responden staf dosen perguruan tinggi swasta di lingkup LLDIKTI 7 menjadi 2 tipikal kepribadian yaitu: Tipe pribadi A dan Tipe pribadi B. Berdasar pengelompokan tipikal pribadi tersebut, maka peneliti dapat mengetahui seberapa besar proporsi perbedaan antara Tipikal Pribadi staf dosen PTS di lingkup LLDIKTI 7 tersebut terhadap Faktor Stres Kerja guna mendukung implikasi akhir hasil penelitian. Diantara Tipikal Pribadi staf dosen PTS di lingkup LLDIKTI 7 tersebut maka dapat ditarik simpulan akhir penelitian yaitu: Manakah Tipikal Pribadi staf dosen PTS di lingkup LLDIKTI 7 tersebut yang cenderung dominan terhadap Faktor Stres Kerja?

Frietman dan Roseman dalam Robbins (2003:101), membedakan Tipe Kepribadian menjadi 2 (dua) yaitu:

Tipe Kepribadian A

Indikator individual yang memiliki Tipe Kepribadian A:

1. Kecekatan dan kecepatan dalam beraktivitas.
2. Emosional diri meningkat melihat kenyataan yang ada.
3. Individual berupaya optimal guna berpikir selamanya.
4. Keterbatasan waktu bagi individual guna bersantai sejenak.
5. Tolak ukur keberhasilan individual bergantung ada tidaknya materi yang dimiliki.

Orang-orang pada Tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat *stres* yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu tertentu. Sebagai contoh: orang-orang Tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas.

Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang-orang Berkepribadian A adalah Tipe Kepribadian B, sebagaimana kutipan ulang Robbins (2003).

Indikator individual yang memiliki Tipe Kepribadian B:

1. Individual tidak perlu merasa takut ataupun cemas adanya peningkatan perilaku emosional, akibat keterbatasan waktu.

2. Keberhasilan bagi individual, bukanlah aktualisasi personalitas kecuali suatu tuntutan prestasi.
3. Keleluasaan bersantai tanpa harus menampakkan superioritas pribadi.
4. Keleluasaan bersantai tanpa memikirkan segala problema yang ada.

Tujuan khusus penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Mengkaji faktualisasi empiris terkait perbedaan *Stres Kerja* Dosen Bertipe A dan B lingkup LLDIKTI 7 .

Meningkatkan capaian nilai integritas pribadi dosen terkait pengembangan kualitas metode pengajaran bagi mahasiswa dengan menyiasati agar terhindar dari gejala *Stres Kerja (Stresors)* di lingkup tenaga edukatif.

Memberikan kontribusi positif terkait proses terkait perekrutan dosen melalui pendekatan *Stresors Test* secara *Psychological* di lingkup Perguruan Tinggi Swasta LLDIKTI 7 guna membentuk pola kepribadian yang handal khususnya perekrutan tenaga edukatif baru. Manfaat Penelitian.

Pengamatan empiris tentang keberadaan *Stresors* secara periodik inilah yang dapat meminimalisir adanya gejala *Stresors* yang dapat dijadikan acuan positif bagi Lembaga Pendidikan Tinggi Swasta di Lingkup LLDIKTI 7 khususnya di dalam melakukan proses seleksi maupun perekrutan Tenaga Edukatif Baru yang memiliki relevansi atas dedikasi pola pikir, memiliki kepribadian yang sehat serta *akuntable* terkait dengan aktivitas Pendidikan dan Pengajaran agar terhindar dari gejala *Stresors* melalui *Test* Psikologis Kepribadian secara komprehensif didukung oleh pengembangan kondisi Iklim Organisasi maupun Etos Kerja yang sehat dan baik secara berkesinambungan.

Populasi dan Sampel

Research dan *Action Research* akan dilakukan di beberapa PTS yang termasuk lingkup LLDIKTI 7 Jatim dan terkategori sebagai *sampling area* yang telah terpilih dan disepakati untuk diobservasi secara berkelanjutan sesuai dengan *schedul* maupun rancangan awal proses penelitian terapan yaitu 34 Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur, masing-masing Perguruan Tinggi Swasta 10 dosen sebagai responden, jadi totalnya 340 responden.

Penjabaran Parameter Penelitian

Exogenous Variable (Stres Kerja). Menurut Dale dan Staudohar (1982), *Stres Kerja* merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimanatekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana individu tersebut berada. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan *Stres* disebut *Stresors*. Menurut Luthans (2002), penyebab terjadinya *Stres* yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui Desain Organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam Desain Organisasi yang juga dapat implikasi akhir penelitian: 1. Aktualisasi tenaga edukatif profesional yang handal 2. Memiliki pola pikir yang berdedikasi 3. Memiliki kepribadian yang sehat, 4. *Akuntable* dalam pengembangan metode pengajaran 5. Terhindar dari gejala *Stresors* khususnya di lingkup LLDIKTI 7 Jatim menyebabkan *Stres* antara lain adalah level deferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003). Tolok ukur *Stres Kerja* dalam hal ini adalah *Stres Kerja* yang dialami oleh para partisipan penelitian dalam hal ini terdiri dari beberapa dosen yang mampu beberapa Mata Kuliah di PTS LLDIKTI 7 Jatim yang telah dikategorikan sebagai *Sampling Observasi* (Dalam bentuk skoring angka menyesuaikan *Categorical Stresnya*).

Pengkategorian Tingkat *Stres*, (Steers dan Black, 1994:608) yaitu:

1. 5 - 20 Kategori: **Stres Rendah**
2. 25 - 40 Kategori: **Stres Sedang**
3. 45 - 60 Kategori: **Stres Tinggi**

Endogenous Variable (Capaian IPK Mahasiswa dalam bentuk Angka Indeks Kumulatif/Numbering Cumulative Index)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif, melalui pengujian statistik. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menguji interaksi hubungan antar parameter penelitian sebagai partisipan/obyek observasi. Pembuktian statistika melalui Uji ***Bivariate Corelation*** antara Tingkat ***Stressors Dosen Terhadap Capaian IPK Mahasiswa*** didiknya, apakah berimplikasi positif atau tidak sebagai aktualisasi perwujudan keberhasilan seorang intelektual edukatif di dalam menjalankan misi pendidikan dan pengajaran yang terstandarisir secara akademik di lingkup Perguruan Tinggi Swasta Kopertis 7 Jawa Timur khususnya..

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan terhadap dosen tetap ataupun dpk terhadap IPK mahasiswa yang diampunya selama 2 semester berturut-turut (Gasal+Genap) di lingkup PTS Kopertis Wilayah 7 Jawa Timur. Teknik Analisis menggunakan 1) Uji validitas dan reliabilitas alat ukur/*instrument* penelitian dan 2. Uji *Bivariate Corelation*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Stres Kerja tidak selamanya berdampak negatif bagi personal individual observasi dikarenakan memiliki eksek yang berbeda-beda tergantung proporsionalitasnya dan cara untuk menyikapinya secara bijaksana.

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap *instrument* Pribadi A maupun B, jawaban responden cenderung mempersepsikan negatif atas keberadaan sikap individual yang memiliki Pribadi A maupun Pribadi B, dimana responden atau partisipan dosen cenderung mempersepsikan sama terhadap Tipikal Pribadi A maupun B. Dimana rata-rata jawaban responden atau partisipan penelitian cenderung ke arah dominansi jawaban yang salah, hal ini membuktikan bahwa sebagian besar partisipan penelitian kurang memahami konseptual dasar faktor psikologi antara Tipikal Pribadi A dan B adalah bertolak belakang dengan pengertian rasional berbeda sama sekali keberadaannya.

Tetapi dukungan fakta empiris di lapangan menyimpulkan bahwa sebagian besar responden atau partisipan penelitian mengasumsikan tidak ada perbedaan secara riil atau nyata antara Tipikal Pribadi A dan B.

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap *instrument Stres Kerja* kategori *Favourable* maupun *Unfavourable*, rata-rata jawaban responden atau partisipan penelitian cenderung ke arah positif. Dimana responden dapat membedakan kategori *Stres Kerja* yang memiliki dampak negatif bagi individual partisipan observasi tersebut maupun kategori *Stres Kerja* yang berdampak positif bagi individual partisipan observasi tersebut. Disimpulkan bahwa *Stres Kerja* tidak selamanya berdampak negatif bagi personal individual observasi dikarenakan memiliki eksek yang berbeda-beda tergantung proporsionalitasnya dan cara untuk menyikapinya secara bijaksana.

KESIMPULAN

Berdasarkan simpulan sementara (hipotesis) atas telaah penyampingan responden atau partisipan dosen di lingkup LLDIKTI 7 Jatim, dapat dijelaskan bahwa *instrument* penelitian Tipikal Pribadi dan B maupun *Stress Kerja* memiliki tingkat validitas yang cukup sah dan memiliki konsistensi kelayakan yang cukup andal keberadaannya. Sehingga *instrument* penelitian tersebut dapat digunakan lagi untuk proses analisis selanjutnya secara *akuntable*. Untuk aktivitas penelitian selanjutnya, peneliti berupaya seoptimal mungkin guna menyimpulkan implikasi hasil akhir penelitian secara faktual atas ketidakpahaman responden/partisipan penelitian terhadap makna Tipikal Pribadi dan B yang sangat erat relevansinya terhadap keberadaan *Stress Kerja/Stressors* di lingkup organisatoris PTS LLDIKTI 7.

DAFTAR PUSTAKA

- Atwaker G. 1983, *Organization of Psychology*, Edisi Terjemahan, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Alport, Y, 2001, *Organization Behavior*, Edisi Terjemahan, Thomson Learning, Singapura.
- Bernard M. 1986, *Stressors Theory*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Csikszentmihalyi R. 1990, *Organization of Pycologycal*, Edisi Terjemahan, Prentice Hall, Inc.
- Davis M. 1981. *Stressors Theory*, New York: Mc Graw-Hill.
- Dale, Yoder & Staudohar, Paul D. 1982. *Personnel Management and Industrial Relations*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Durbin Robbins. 2003. *Organization Theory and Design*. Ohio: South Western College Publising.
- Eckenrade, D, 1993, *Organization of Psychology*, Edisi Terjemahan, Salemba, Jakarta.
- Feldman, RS.1993. *Understanding Psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- Ghozali I. 2006. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Ke 4, Badan Penerbit, Undip, Semarang.
- Huber Y, Runyon W. 1984. *Psylogical Theorys*, Edisi Terjemahan, Engelwood Illinois, USA
- Luthans (2002), *Organization of Pycologyal*, Edisi Terjemahan, Prentice Hall, Inc