

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA DOSEN UNIVERSITAS X

Miqdad Arats Kusnadi

FAKULTAS PSIKOLOGI

miqdadaratz@yahoo.co.id

Abstrak - Dewasa ini, kondisi dosen sebagai pekerja sangatlah penting. Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal terpenting dalam menciptakan kinerja dan hasil yang maksimal. Faktor yang dapat memengaruhi terjadinya stress kerja dapat muncul dari faktor eksternal maupun faktor internal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stres kerja, (2) mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja, (3) mengetahui adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja, dan (4) gambaran terkait beban kerja, *self-efficacy*, dan stress kerja yang dialami oleh dosen. Populasi penelitian ini adalah dosen dari 7 fakultas di Universitas X. Sampel penelitian berjumlah 90 subjek dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan angket beban kerja, *self-efficacy*, dan stres kerja. Hipotesis mayor penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis minor penelitian diuji dengan menggunakan analisis *pearson*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stres kerja $\beta = 0,647$ ($p < 0,05$). Terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja $\beta = 0,782$ ($p < 0,05$) dan ada hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja $\beta = -0,539$ ($p < 0,05$). Gambaran terkait tiga variabel yaitu mayoritas dosen merasakan tingkat beban kerja dan stress kerja yang rendah serta tingkat *self-efficacy* yang dimiliki berada pada tingkat tinggi. Kesimpulan penelitian ini menemukan bahwa bukan hanya faktor eksternal yang dapat memengaruhi stress kerja namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal. Dari hasil yang didapat telah diketahui bahwa perlunya perhatian dari pihak universitas terhadap dosen-dosen penting adanya. Hal ini dikarenakan agar kinerja dari dosen tetap maksimal. Disarankan juga kepada dosen untuk memperhatikan kondisi fisik dan psikologis dengan cara rutin berolahraga dan lebih menyikapi positif terkait dengan kondisi kerja sebagai dosen. Hal ini diperlukan mengingat hasil dari aspek *physical demand* dan *temporal demand* menunjukkan bahwa cukup banyak aktivitas fisik yang diperlukan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, serta cukup besarnya tekanan yang dirasakan oleh dosen.

Kata Kunci: beban kerja, *self-efficacy*, stres kerja, dosen.

Abstract- Today, as a lecturer conditions are vital . Comfort in the work is the cornerstone of creating performance and maximum results . Factors that may affect the occurrence of job stress may be arise from external factors and internal factors . Therefore , this study aims to (1) determine the relationship between workload and self-efficacy with job stress , (2) determine the relationship between workload with job stress , (3) determine the relationship between self-efficacy with stress work , and (4) an overview related workload , self-efficacy , and job stress experienced by dosen. Populasi this study is from 7 faculty lecturer at the University of X. Sample was 90 subjects using accidental sampling technique . Data was collected by questionnaire workload , self-efficacy , and job stress . Major hypotheses were tested using multiple regression analysis . Minor research hypotheses were tested using Pearson analysis . The results showed a positive relationship between workload and self-efficacy with $\beta = 0.647$ job stress ($p < 0.05$) . There is also a positive relationship between job stress workload with $\beta = 0.782$ ($p < 0.05$) and there was a negative relationship between self-efficacy with $\beta = -0.539$ job stress ($p < 0.05$) . Related picture of three variables: the majority of lecturers feel the level of workload and low job stress and self-efficacy levels are held at a high level . Conclusions This study found that not only external factors that can affect job stress but may also be influenced by internal factors . From the results obtained it is known that need the attention of the university authorities to the presence of important teachers . This is because in order to keep the maximum performance of the lecturer . It is also recommended to pay attention to the professor 's physical and psychological condition with regular exercise and a better way of responding positively related to working conditions as a lecturer . This is necessary given the results of the physical aspects of demand and temporal demand shows that quite a lot of physical activity needed to work on and complete the work , as well as sufficient amount of pressure felt by the lecturer .

Keywords : *workload , self-efficacy , job stress , lecturer .*

PENDAHULUAN

Profesi dosen jelas berbeda dengan profesi karyawan di sebuah perusahaan. Dosen merupakan penunjang proses kegiatan akademik di sebuah universitas. Oleh karena itu dosen adalah salah satu faktor penting penentu maju tidaknya sebuah universitas dalam bidang akademik. Tentunya aspek lain seperti sistem pembelajaran, fasilitas penunjang pembelajaran serta peran mahasiswa dalam perkuliahan juga tidak dapat dilupakan. Akan tetapi dosen lah yang bertugas untuk menentukan sistem pembelajaran yang tepat dan membentuk sumber daya tangguh yang ada dalam diri setiap mahasiswa untuk keberhasilan mahasiswa nantinya dalam persaingan di dunia kerja.

Suatu universitas akan sia-sia atau tidak artinya tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia tangguh yang ada dalam diri dosen. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi Ubaya dalam menjaga kualitas dalam bidang akademik. Mayoritas tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap dosen Universitas X di setiap fakultas yaitu lulusan S2 bergelar magister, S3 bergelar doktor sampai dosen yang bergelar profesor. Hal ini menandakan bahwa dosen-dosen yang ada di Universitas X tersebut merupakan dosen-dosen yang mempunyai kompetensi dan kemampuan terbaik di dalam setiap fakultas yang ada di Universitas X. Dosen-dosen terbaik tersebut dipilih secara selektif dengan tujuan agar kualitas pengajaran tetap terjaga.

Faktanya di lapangan tuntutan untuk dapat selalu bekerja lebih baik setiap harinya dapat memberikan tekanan bagi dosen yang akan menimbulkan stres. Jika dosen tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan tempat dia bekerja maka lama kelamaan dosen yang bersangkutan akan mengalami kondisi yang dinamakan stres. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health*, lebih dari setengah pekerja di Amerika melihat stres kerja sebagai permasalahan besar dalam kehidupan mereka, persentase ini meningkat dua kali lipat dibanding awal 1990. Jumlah orang yang menderita sakit karena stres meningkat tiga kali lipat antara 1999-2000. *The American Institute of Stress* memperkirakan bahwa stres dan sakit yang disebabkan, membuat dunia usaha di Amerika mengalami kerugian sebesar 300 miliar dolar pertahun. Adapun Komunitas Eropa secara resmi menyatakan bahwa stres merupakan permasalahan kesehatan yang terkait pekerjaan terbesar kedua yang dihadapi oleh para pekerja di Eropa (Robbins & Judge, 2008).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi terjadinya stres pada karyawan yang dimana faktor tersebut paling sering dirasakan oleh setiap karyawan. Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan, dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan. Schultz (1982) menjelaskan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Individu akan merasa beban kerjanya berlebihan secara kuantitatif apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dia lakukan, sedangkan individu akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan secara kualitatif apabila menurutnya pekerjaannya sulit bagi dirinya.

Beban kerja adalah kondisi yang muncul dari hubungan antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat memicu timbulnya stres. Karyawan yang mengalami stres memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang. Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan.

Menurut Kiof dan Kohn, (dalam Miner, 1992) stressor dapat timbul pada lingkungan kerja, kondisi kerja, organisasi, karir, jabatan, hubungan antar manusia, keluarga, serta stressor juga bersumber dari dalam diri individu, antara lain kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, lama kerja, pendidikan, serta pengalaman masa lalu. Dari faktor-faktor internal tersebut bukan hanya aspek intelegensi, minat, bakat dan motivasi saja yang penting bagi seorang karyawan, tetapi aspek kepribadian juga penting untuk diperhatikan karena kebutuhan suatu perusahaan akan kepribadian yang sehat dari karyawannya dapat membantu kemajuan perusahaan. Bahkan menurut Gibson, (1988) kepribadian adalah salah satu aspek utama dari individu yang dapat memengaruhi efektivitas sebuah organisasi. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek dari kepribadian,

Menurut Bandura (2001) *self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Jika keyakinan diri yang dimiliki seorang karyawan tersebut rendah maka hal itu akan menyebabkan dia kurang tepat dalam menentukan sikap seperti pengambilan keputusan, kemudian bagaimana dia melakukan pekerjaannya dengan cara yang baik. Hal ini karena karyawan tersebut merasa tidak yakin dengan dirinya sendiri

untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Jika kondisi tersebut timbul maka yang terjadi yaitu terciptanya kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti telah merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran beban kerja, *self-efficacy*, dan stress kerja pada dosen Universitas X?
2. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X ?
3. Apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada dosen Universitas X ?
4. Apakah ada hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja pada dosen Universitas X ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui gambaran secara deskriptif beban kerja, *self-efficacy* dan stres kerja pada dosen Universitas X
2. Ingin mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X
3. Ingin mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada dosen Universitas X
4. Ingin mengetahui hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan stres kerja pada dosen Universitas X

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis mayor dan hipotesis minor yaitu sebagai berikut:

Hipotesis Mayor

H₀ : Tidak ada hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja

H₁ : Ada hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja

Hipotesis Minor

a. H₀ : Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja

H₁ : Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja

b. H₀ : Tidak ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja

H₁ : Ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menggunakan variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas merupakan variabel yang menentukan arah dari variabel tergantung, sedangkan variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel bebasnya adalah beban kerja dan *self-efficacy*, sedangkan untuk variabel tergantungnya adalah stress kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa dosen tetap yang bekerja di beberapa fakultas di Universitas X. Sampel yang digunakan dari populasi tersebut adalah sebanyak 161 responden dengan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Fakultas Psikologi sebanyak 25 responden, Fakultas Hukum sebanyak 21 responden, FIK sebanyak 7 responden, Fakultas Farmasi sebanyak 21 responden, Fakultas Teknik sebanyak 40 responden, dan Fakultas Bisnis dan Ekonomika sebanyak 41 responden dan Fakultas Teknobiologi sebanyak 6 responden. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Istijanto (2006) menjelaskan bahwa *convenience sampling* adalah pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner kepada dosen yang ditemui. Alasan peneliti memilih sampel beberapa dosen di Universitas X karena Universitas X adalah salah satu Universitas swasta terbaik yang ada di Indonesia dimana dengan akreditasi yang dimiliki menimbulkan tuntutan kerja yang tinggi yang kemudian dapat berdampak pada perubahan kondisi dosen.

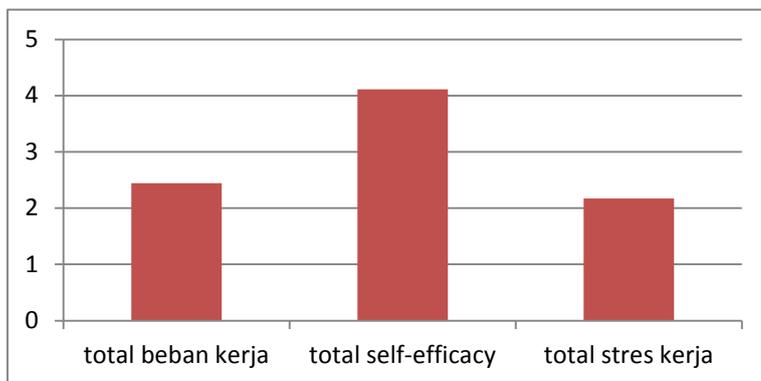
Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner, di mana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka yang didalamnya berisi antara lain nama, jenis kelamin, usia dan pertanyaan-pertanyaan terbuka tentang beban kerja, *self-efficacy* dan stress kerja. Sedangkan angket tertutup berisi tentang beban kerja, *self-efficacy* dan stress kerja dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan yang responden alami.

Data yang diperoleh akan di analisis menggunakan analisis statistik, yaitu uji reliabilitas (>0.6), uji validitas, uji asumsi (uji normalitas >0.05 dan linearitas <0.05), dan uji hipotesis (<0.05). Dalam mengolah data penelitian subjek, peneliti menggunakan program SPSS 16 untuk mempermudah peneliti dalam menyajikan dan menganalisis data. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini adalah diagram batang dari kategori masing-masing variabel yaitu beban kerja, *self-efficacy*, dan stress kerja.

Diagram 1



Dari diagram batang diatas dapat diketahui nilai total mean dari setiap variabel. Variabel beban kerja memiliki nilai mean sebesar 2.4462964, Kemudian untuk variabel *self-efficacy* memiliki nilai mean sebesar 4.1117285 dan pada variabel stress kerja memiliki nilai mean sebesar 2.1724868. Berikut peneliti akan menjelaskan hasil pada setiap variabel :

a. Pada variabel beban kerja dapat dijelaskan bahwa nilai mean tingkat beban kerja yang dimiliki oleh dosen-dosen di universitas X termasuk dalam kategori rendah. Dikatakan rendah karena nilai mean berada pada rentang $1.82 < 2.61$. Schultz (1982) menjelaskan bahwa beban kerja yang rendah dapat terjadi karena pekerja yang merasa bahwa pekerjaannya mudah dan kurang menantang untuk dilakukan. Pekerja beranggapan bahwa dirinya mempunyai kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hasil ini juga dapat dilihat dari masing-masing nilai mean aspek beban kerja dimana pada aspek *mental demand*, *performance*, *effort*, *frustration level* berada pada kategori rendah. Sehingga rata-rata per aitem juga didapatkan hasil pada kategori rendah.

Dengan kata lain mayoritas dosen beranggapan bahwa pekerjaan mereka tidak terlalu sulit untuk dikerjakan, serta menggambarkan tidak adanya kesulitan dalam mengerahkan usaha untuk mengerjakan pekerjaannya. Namun pada aspek *physical demand* dan *temporal demand* berada pada tingkat sedang. Dimana menurut Hart & Staveland (1988) menjelaskan bahwa *physical demand* dan *temporal demand* adalah banyaknya tekanan dan tenaga yang harus dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan tugas. Hal ini berarti sekalipun nilai mean beban kerja berada pada kategori rendah, namun dosen-dosen tetap beranggapan bahwa mereka tetap merasakan adanya beban kerja. Hal ini sesuai dengan hasil dari distribusi

frekuensi terkait pekerjaan dosen dimana tidak hanya mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Namun juga terdapat pekerjaan lain yaitu sebagai penitia dalam suatu acara fakultas atau universitas, sebagai pejabat structural serta membuat dan menyiapkan soal dan menilai ujian.

b. Pada variabel *self-efficacy* dapat dijelaskan bahwa nilai mean tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh dosen-dosen di universitas X termasuk dalam kategori tinggi. Dikatakan tinggi karena nilai mean berada pada rentang $3.42 < 4.21$. Dari ketiga aspek, per aitemnya juga terdapat pada kategori tinggi. Terdapat tiga penyebab munculnya *self-efficacy* yang tinggi pada dosen yaitu yang pertama adalah tingkat *self-efficacy* dosen tinggi dapat dikarenakan karena adanya ketekunan dari dosen dalam menghadapi suatu tugas yang berat. *Self-efficacy* berperan dalam ketangguhan seseorang untuk bertahan menghadapi tantangan saat berjuang untuk meraih tujuannya.(Schwarzer, disitat dalam mc. Kenzie, 1999). Hal ini sesuai dengan nilai mean dari aspek persistence yaitu dimana berada pada kategori tinggi. Woddruf & Cashman (1993), menjelaskan bahwa *persistence* merupakan ketekunan seseorang saat berhadapan langsung dengan suatu tugas yang berat.

Kedua, tingkat *self-efficacy* yang tinggi juga dapat disebabkan oleh adanya keberhasilan atau prestasi yang pernah didapat setelah melakukan suatu pekerjaan, dimana prestasi Universitas X menjadi salah satu universitas terbaik di Indonesia salah satunya tidak lepas dari kontribusi para dosen dalam bekerja untuk mempertahankan akreditasi terbaik Universitas X dan menciptakan bibit-bibit mahasiswa yang berkualitas secara akademik maupun non akademik. *Self efficacy* meningkat ketika individu mengalami keberhasilan yang lebih baik dibanding yang diperkirakan (MIntire & Levine, disitat dalam Mc.Kenzie, 1999). Dengan keberhasilan yang didapat maka dosen akan merasa lebih yakin untuk dapat meraih hasil baik lagi dikemudian hari.

Ketiga, seseorang yang mempunyai kapabilitas dan kemampuan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dapat berpengaruh pada munculnya keyakinan pada dirinya untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan diri dapat membantu proses kognitif dan kinerja, sehingga dapat meraih capaian akademik yang tinggi. (Schwarzer, disitat dalam Mc.Kenzie). Seperti pada hasil distribusi frekuensi pendidikan terakhir dimana mayoritas dosen pendidikan terakhirnya yaitu S2 dengan persentase sebesar 75.3 % dan tidak sedikit pula dosen yang pendidikan terakhirnya adalah S3 dengan persentase sebesar 21.2 %. Jadi *self-efficacy* tinggi yang dimiliki oleh dosen juga dapat disebabkan oleh kompetensi dosen yang baik.

c. Pada variabel stres kerja dapat dijelaskan bahwa memiliki nilai mean tingkat stres kerja yang dimiliki oleh dosen-dosen di universitas X termasuk dalam kategori rendah. Dikatakan rendah karena nilai mean berada pada rentang $1.82 < 2.61$. Pada setiap aitem rata-rata juga berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil wawancara oleh seorang dosen, hal ini dikarenakan adanya sikap positif dari dirinya untuk tetap melaksanakan tugas yang dimiliki sebagai dosen karena menurutnya ini sudah menjadi tuntutan profesi bagi dirinya. Namun hal ini bukan berarti dosen-dosen Universitas X tidak mengalami stres, tetapi stres kategori rendah juga dapat dianggap seseorang sebagai suatu kondisi stres. Robbins (2006) menjelaskan bahwa sekalipun tingkat stres yang rendah sampai sedang mungkin dapat memperbaiki kinerja, tetapi para karyawan tetap merasakan bahwa stres adalah kondisi yang tidak menyenangkan bagi mereka. Hal ini didukung juga dari hasil angket terbuka penyebab stress menunjukkan bahwa mayoritas dosen mengalami stress dimana faktor beban kerja merupakan faktor utama penyebab munculnya stres kerja dengan persentase sebesar 42.3 %. Adapun hasil lain dapat dilihat dari distribusi frekuensi perasaan ketika stress bahwa mayoritas dosen mengalami perasaan negatif seperti perasaan jengkel mempunyai persentase sebesar 4.9 %, perasaan sebeser lelah 15.7 %, perasaan sedih sebesar 5.9 %, perasaan tidak nyaman sebesar 5.9 %, serta adanya rasa kurang bersemangat, merasa jenuh, bingung, tidak senang dan cemas mempunyai persentase sebesar 67.6 %.

Stress kerja memang dapat berdampak negatif baik bagi pekerja maupun organisasi. Namun, pada dasarnya seorang pekerja juga membutuhkan kondisi stres dimana hal ini dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dimiliki. Apabila pekerja mendapatkan tekanan dan tuntutan, maka pekerja tersebut akan memberikan respon berupa kinerja yang optimal. Dengan kata lain ketika seorang pekerja mempunyai tekanan dalam pekerjaan maka dia akan membuat target untuk dapat berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, tuntutan kerja yang berlebih juga tidak baik bagi seorang pekerja karena kondisi tersebut dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi serta berdampak pada kinerja yang menurun.

HIPOTESIS

Tabel 1. Uji hipotesis mayor

Variabel	Signifika nsi (ρ)	Korelasi (r)	Status
1. beban kerja dan <i>self-efficacy</i> dengan stress kerja	0.000	0.647	Ho ditolak

Dari tabel diatas menunjukkan terdapat nilai signifikan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja sebesar $0.000 < \rho (0,05)$ dan nilai korelasi $0.647 > 0.3$, hal ini menjawab hipotesis mayor yaitu ada hubungan antara beban kerja dan self efficacy dengan stres kerja.

Tabel 2 Uji hipotesis minor

Variabel	Signifikansi (ρ)	Korelasi (r)	Status
1. Beban kerja dengan stress kerja	0.000	0.782	Ho ditolak
2. <i>Self-efficacy</i> dengan stress kerja	0.000	-0.539	Ho ditolak

Pada hasil hipotesis minor diatas yaitu menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan antara beban kerja dengan stres kerja sebesar $0.000 < \rho (0,05)$ dan nilai korelasi $0.782 > 0.3$. Hal ini menjawab hipotesis minor yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil lainnya terdapat nilai signifikan antara self efficacy dengan stres kerja sebesar $0.000 < \rho (0,05)$ dan nilai korelasi -0.539 , hal ini menjawab hipotesis minor yaitu ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja.

Schultz (1982) menyebutkan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stress adalah beban kerja, beban kerja yang berlebihan ini dapat dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif. Individu dikatakan mengalami beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif apabila individu tersebut mendapatkan pekerjaan yang jumlahnya banyak, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti adanya persepsi bahwa individu

mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan begitu apabila pekerja tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang dimiliki maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dari pekerja yang kemudian pekerja akan berhadapan dengan kondisi stres.

Ashfort (1996) menyatakan bahwa beban kerja adalah penyebab stress yang signifikan yang memunculkan jenis reaksi psikologi yang merusak dan menumbuhkan gejala *burnout*. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Murni Kurnia Kasmarani pada tahun 2012, pada perawat di IGD RSUD Cianjur yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja ($r= 0,392$). Hasil ini didukung juga oleh hasil dari angket terbuka peneliti yang membahas terkait faktor penyebab stress kerja, dimana menurut dosen-dosen faktor penyebab paling besar yang dapat memengaruhi munculnya stress kerja adalah beban kerja dengan persentase 42.3 %.

Pada uji hipotesis minor lainnya yaitu antara *self-efficacy* dengan stress kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja, hal ini dikarenakan nilai p sebesar 0,000. Ini berarti hipotesis minor H1 diterima yaitu ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stress kerja. Hasil ini menunjukkan apabila keyakinan diri yang dimiliki oleh dosen rendah maka dosen akan mengalami tingkat stress yang tinggi. Sedangkan apabila keyakinan diri tinggi maka akan semakin rendah stress kerja. Bandura (1997) menjelaskan dimana pekerja yang mengalami perasaan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan yang berhubungan dengan kegiatan tertentu cenderung menafsirkan ini sebagai indikasi rendahnya kemampuan untuk berhasil melakukan suatu aktivitas, dengan konsekuensi penurunan *self-efficacy*. Sehingga ketika seseorang merasa kurang yakin untuk dapat mengerjakan pekerjaannya maka akan muncul kondisi stress kerja pada orang tersebut. Sebaliknya apabila pekerja memiliki perasaan positif maka dapat mengindikasikan bahwa pekerja tersebut akan mengalami peningkatan *self-efficacy* sehingga dapat berdampak positif pada pekerjaan.

Bandura (1997) menjelaskan dimana salah satu sumber dari *self-efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosional dari seseorang. Disisi lain apabila emosi kuat yang negatif dialami maka akan mengurangi performa seperti saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Dengan begitu ketika seseorang mengalami kondisi fisiologis dan psikologis yang tidak membuat dirinya nyaman maka hal yang akan muncul dalam

dirinya adalah menurunnya perasaan kurang yakin akan kemampuan diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu aktivitas.

Adapun hasil lain menunjukkan pada tabel 1 yaitu uji hipotesis mayor menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja dengan nilai p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja yaitu diterima. Luthans (2006) menyatakan bahwa stress kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *stressor* dari luar organisasi, *stressor* dari dalam organisasi, *stressor* kelompok, dan *stressor* dari dalam diri individu yang bersangkutan. Penyebab stress dari dalam organisasi seperti beban kerja dimana beban kerja yang berlebihan akan memberikan dampak pada seorang karyawan untuk mengalami kondisi stress dalam bekerja. Sedangkan penyebab stress dari dalam diri individu yaitu kepribadian individu dimana *self-efficacy* termasuk dalam bagian dari suatu kepribadian seseorang. Hal ini terbukti oleh hasil dari angket terbuka dimana menurut dosen-dosen bahwa beban kerja dan *self-efficacy* merupakan faktor penyebab stress kerja dengan masing-masing persentase sebesar 42.3 % dan 12.3 %.

Seorang pekerja yang tidak merasakan kenyamanan dalam dirinya maka yang akan timbul adalah perasaan cemas dan rasa takut dalam menghadapi pekerjaan. Rasa cemas tersebut muncul karena adanya tekanan dari faktor eksternal maupun internal. Seperti yang dijelaskan oleh Handoko (2001) dimana terdapat sejumlah kondisi kerja yang seringkali menimbulkan stress kerja bagi karyawan yang salah satunya adalah tuntutan kerja yang tinggi untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang berlebih.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja pada dosen dimana masing-masing faktor penyebab mempunyai arah korelasi yang positif dan negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Kondisi stress kerja ini sendiri tidak hanya memberikan dampak negatif bagi dosen, namun juga dapat memberikan pengaruh negatif bagi pihak universitas dikarenakan kinerja dosen yang kurang maksimal.

Nilai-nilai total mean kategori untuk setiap aspek dari ketiga variabel menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja rata-rata setiap aspek berada pada kategori rendah sampai rendah. Kemudian pada variabel *self-efficacy* rata-rata setiap aspek berada pada kategori tinggi. Pada variabel stress kerja rata-rata setiap aspek berada pada kategori rendah. Dengan

kata lain mayoritas dosen Universitas X mempunyai tingkat stress dan beban kerja yang rendah, kemudian untuk tingkat *self-efficacy* dari dosen-dosen pada kategori tinggi.

Kondisi stres tidak hanya dapat memberikan dampak negatif, akan tetapi dengan adanya kondisi stres kerja rendah yang dialami oleh pekerja maka hal ini dapat membuat pekerja bekerja lebih optimal. Adanya tekanan yang dirasakan oleh pekerja memberikan dorongan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja perlu juga dialami oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2007) *Industrial / Organization Psychology an Applied Approach* 5th Ed. Thomson Wadsworth: Belmont, USA
- Ashfort, B. L., & Humphrey. (1996). Emotion Labor in services roles. *Academy of management review* 18, 88-115
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Engewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. USA: W. H. Freeman
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychological*, 9, 75-78
- Christine A, K & Eka A, T, N (2012) Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada Perawat Unit rawat Inap RS Panti Waluya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (3)
- Cox T and Griffith A. *Work Related Stress in Nursing: Controlling the Risk to Health*: International Labour Office Geneva, 2000
- Febrina, H. & Desi, N (2013). Hubungan *self-efficacy* dengan prestasi belajar siswa akselarasi. *Jurnal Keyakinan diri*. 1 (2)
- Gibson. J. I., Ivaneevich, S. M, S Donnely, J.H.C (1988). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga
- Gibson. (1996). *Organization behavior: understanding at work*. 4 ed. USA: Harper Collins Publisher, Inc.
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). *Workload an examination of the concept*. New York
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Istijanto. (2006). Riset: *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Jati, A. W & Hermien, L (2013). Hubungan *self efficacy* dengan ketepatan *free throw* pada pemain *national basketball league* klub CLS knight. 1 (2)
- Feist, J. & Feist, G. J. (2010) *Theories Of Personality* (Teori Kepribadian 2nd ed.) Jakarta: Salemba Humanika
- Lindfors, P. (2006). The workload as related to psychological well being and symptoms in full time employed female dan male white-collar workers. *International Journal of Behavior Medicine*. Vol. 13, no. 2, 131-137
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. (alih bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mc.Kenzie, J. K.(1999). *Correlation between self efficacy and self esteem in students*
- Miner. J.B. (1992) *Industrial organization psychology*. The state University of New York.
- Murni, K. K. (2012) Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2). 767-776.
- Peni, T (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Indonesia (PERSERO) Bandung. 1(1)
- Putri, N. A. T. (2010). *Hubungan antara Makna Kerja dan Keterikatan Kerja dengan Beban Kerja Berlebih sebagai Moderator pada Dosen*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12* , Jakarta: Salemba Empat
- Rudolf J, Bosscher & Johannes H. Smit (1998). *Confirmatory factor analysis of the general self-efficacy scale*. 339-343.
- Sandra, G. Hart & Lowell, E Staveland (1988). *Development of NASA-TLX(Task Load Index) : Results of Empirical and Theoretical Research*.
- Sari, D. R. (2010) Hubungan antara Stres Kerja dengan Kecerdasan Spiritual pada Karyawan . Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam. Indonesia. Yogyakarta
- Schultz, D.P. (1982). *Psychology and Industry today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc Millan inc.
- Suksmono (2013) Hubungan intensitas kebisingan dan iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja produksi PT. NBI. *Unnes Journal of Public Health*, 3 (2)
- Sutarto Wijono, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group

Triantoro, S (2011) Peran *religious coping* sebagai moderator dari *job insecurity* terhadap stres kerja pada staf akademik. *Humanitas*, 8 (2)

Tulus Winarsunu, 2008, *Psikologi Keselamatan*, Malang; UPT Penerbitan UMM.