

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini stres kerja merupakan salah satu masalah yang menjadi perhatian utama dalam bidang kesehatan kerja karena dapat menyebabkan dampak negatif bagi kesehatan dan produktivitas kerja (Natalia, Devi; Novrikasari; Windusari, 2022). Berdasarkan data *Labour Force Survey* (LFS) menyatakan bahwa pada tahun 2019-2020 sebanyak 828.000 pekerja mengalami stres, depresi, dan kecemasan kerja. Data tersebut juga menyatakan bahwa sekitar 17.9 Juta hari kerja hilang karena pekerja mengalami stres, depresi, atau kecemasan pada tahun 2019-2020 (HSE, 2020). Sedangkan pada tahun 2022-2023 sebanyak 875.000 pekerja mengalami stres, depresi, dan kecemasan kerja. Kemudian sekitar 17.1 Juta hari kerja hilang karena pekerja mengalami stres, depresi, dan kecemasan pada tahun 2022-2023 (HSE, 2023). Berdasarkan penjelasan data diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan angka kasus stres, depresi, dan kecemasan kerja di dunia dari tahun 2022-2023.

Stres kerja dapat dialami oleh semua orang atau semua profesi tak terkecuali seseorang yang berprofesi sebagai dosen. Dosen merupakan profesi dengan risiko stres yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil survei *Labour Force Survey* (LFS) yang menyatakan bahwa sekitar 2,7% tenaga pendidik dari total 100.000 pekerja yang didalamnya termasuk dosen mengalami stres, depresi, atau kecemasan pada tahun 2022-2023 (HSE, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di beberapa Universitas Australia menyatakan hasil bahwa sekitar 37% staf non akademik dan 43% staf akademik mengalami stres kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan di salah satu Universitas Jakarta pada tahun 2020 didapatkan hasil bahwa 48,3% dosen mengalami stres ringan dan 51,7% dosen mengalami stres berat (Pratama, Agung; Hastono, Sutanto Priyo; Tias Endarti, 2022). Kemudian penelitian lain menyatakan bahwa sekitar 66% wanita dosen dan 34% dosen pria mengalami stres kerja. Data tersebut

menunjukkan bahwa wanita dosen memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres kerja dibanding dosen pria. Hal ini diakibatkan karena perempuan mempunyai respon sensitif terhadap stresor, sehingga kemungkinan perempuan cenderung lebih beresiko mengalami stres. Sedangkan laki-laki biasanya lebih bersikap tenang dalam menghadapi stresor, bahkan menganggap adanya stresor sebagai dorongan yang positif. Oleh sebab itu, rata-rata ketika seorang perempuan menghadapi stresor, akan lebih mudah mengalami stres dibandingkan laki-laki (Larasati, Anggraini Dwi; Maryoto, Madyo; Ayu, 2021).

Penelitian lain menyatakan bahwa pada 97 wanita dosen salah satu Universitas di Surabaya menyatakan bahwa 84,3% wanita dosen mengalami stres kerja rendah dan 15,5% wanita dosen mengalami stres kerja sedang (Hamdiyah, Riza; Widajati, Noeroel; Kartika, 2023). Hal ini diakibatkan oleh perbedaan karakteristik yang dimiliki perempuan dan laki-laki, secara fisiologis perempuan mengalami fase menstruasi, kehamilan, persalinan dan menyusui yang dapat mengakibatkan perubahan hormon yang bisa menyebabkan potensi timbulnya stres. Selain itu, perempuan memiliki perasaan yang lebih sensitif dibandingkan laki-laki (Pratiwi, Tri Yulian; Betria, 2021).

Semakin banyaknya perguruan tinggi di Indonesia menyebabkan semakin tingginya angka persaingan antar perguruan tinggi. Hal ini menyebabkan setiap perguruan tinggi berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitasnya sehingga menyebabkan tuntutan tugas pada dosen semakin tinggi. Sama halnya dengan perguruan tinggi lainnya, Universitas Bhakti Kencana senantiasa berupaya meningkatkan kualitas dan daya saingnya. Hal ini tentunya menyebabkan dosen Universitas Bhakti Kencana tidak luput dari tuntutan tugas yang cukup tinggi dan dapat berpotensi menyebabkan stres kerja. Seperti teori yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa tuntutan tugas merupakan salah satu faktor utama penyebab stres kerja (Robbins, Stephen. P; Judge, 2015).

Tuntutan tugas pada dosen tidak hanya meliputi beban kerja fisik, tetapi juga beban kerja mental. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan beban kerja mental merupakan faktor penyebab stres kerja yang paling dominan berpotensi menyebabkan stres pada dosen. Beban kerja mental dosen meningkat signifikan akibat tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang ketat, serta kebutuhan untuk terus berpikir kritis dan analitis dalam menghadapi berbagai permasalahan akademik. Beban kerja mental yang berlebih dapat berpotensi menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dan bahkan dapat menyebabkan penyakit akibat kerja (Pertiwi, Ella Marlioni; Denny, Hanifa Maher; Widjasena, 2017). Beban kerja mental pada dosen ini disebabkan karena dosen memiliki tanggungjawab yang sangat kompleks yaitu memiliki kewajiban untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi tugas melaksanakan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, Sebagian besar dosen memiliki tugas tambahan lainnya (UURI No 14, 2005).

Stres kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif yaitu dapat menyebabkan gangguan fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gangguan psikologis yang dapat terjadi yaitu sakit kepala, meningkatnya tekanan darah, dan penyakit jantung. Kemudian gejala psikologis yang dapat terjadi yaitu kecemasan, depresi, dan kepuasan kerja menurun. Selain itu, gejala perilaku yang dapat terjadi yaitu menurunnya produktivitas dan ketidakhadiran. Begitupula dengan stres kerja pada dosen yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dosen, seperti kurang optimal dalam melaksanakan kegiatan pengajaran, jumlah kehadiran menurun, keterlambatan dalam proses pelaporan, dan terbengkalainya tugas juga kewajibannya sebagai dosen (Muslimin; Eka, 2019). Selain itu, stres kerja pada dosen tidak hanya dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi dosen itu sendiri namun juga menimbulkan dampak yang negatif bagi mahasiswa, seperti mudah marah, sensitif dan kurang memperhatikan mahasiswa.

Tuntutan tugas yang didalamnya termasuk beban kerja mental merupakan salah satu faktor yang paling dominan menyebabkan stres kerja berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge. Selain itu, teori tersebut juga menyatakan bahwa faktor kepribadian dapat berpotensi menyebabkan terjadinya stres kerja. Penelitian lain menyatakan bahwa kepribadian berpotensi menyebabkan stres kerja (Angin, Gaby Acnes Fransiska Perangin; Butarbutar, 2023). Kemudian efikasi diri sebagai salah satu aspek kepribadian juga turut berperan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Sebuah penelitian menyatakan bahwa efikasi diri yang rendah berpotensi menyebabkan stres kerja pada dosen begitupun sebaliknya efikasi diri yang tinggi berpotensi menyebabkan rendahnya stres kerja pada dosen (Kusnadi, 2014). Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara beban kerja mental, kepribadian dan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen Universitas Bhakti Kencana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya manajemen stres kerja pada wanita dosen Universitas Bhakti Kencana.

Studi pendahuluan telah dilakukan pada tanggal 24 April 2024 terhadap 7 orang wanita dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung dan sebagian dari mereka menyatakan agak kerap merasakan tugas yang dimiliki berat dan tidak bisa disiapkan dalam satu hari. Sedangkan studi pendahuluan telah dilakukan pada tanggal 08 Mei 2024 terhadap 7 orang wanita dosen Universitas Bhakti Kencana dan sebagian dari mereka menyatakan hampir setiap waktu merasa bahwa tugas yang dimiliki berat dan tidak bisa disiapkan dalam satu hari. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diatas, menyatakan bahwa wanita dosen Universitas Bhakti Kencana lebih sering merasakan tekanan dari tugas yang berat dan bekerja dibawah tekanan waktu yang merupakan salah satu aspek dari tuntutan tugas yang dapat berpotensi menyebabkan stress kerja.

Penelitian ini berfokus pada wanita dosen yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dengan alasan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh wanita dosen yang memiliki NIDN pasti berbeda dengan beban kerja yang dimiliki oleh wanita dosen yang memiliki Nomor Induk

Dosen Khusus (NIDK). Selain itu, hal yang diperhatikan dalam penelitian ini yaitu sampel yang terpilih sebagai responden dalam penelitian yaitu wanita dosen yang tidak sedang dalam masa menstruasi dengan alasan seperti yang sudah dijelaskan diawal bahwa wanita dosen yang sedang dalam masa menstruasi cenderung mengalami perubahan hormon sehingga berpotensi menyebabkan terjadinya ketidakstabilan emosi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya manajemen stres kerja bagi wanita dosen Universitas Bhakti Kencana.

1.2 Rumusan Masalah

Universitas Bhakti Kencana secara konsisten berupaya meningkatkan kualitasnya untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi negeri maupun swasta lainnya. Oleh karena itu, tentunya wanita dosen Universitas Bhakti Kencana tidak luput dari beban kerja mental yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang cukup tinggi sehingga dapat berpotensi menyebabkan stres kerja. Selain itu, kepribadian dan efikasi diri juga dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh wanita dosen Universitas Bhakti Kencana. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan beban kerja mental, kepribadian, dan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental, kepribadian, dan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja mental pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.
2. Mengetahui distribusi frekuensi kepribadian pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.

3. Mengetahui distribusi frekuensi efikasi diri pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.
4. Mengetahui distribusi stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.
5. Mengetahui hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.
6. Mengetahui hubungan kepribadian dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.
7. Mengetahui hubungan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Bhakti Kencana pada tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya di bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dosen Universitas Bhakti Kencana

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi wanita dosen Universitas Bhakti Kencana dalam mengelola stres kerja.

2. Bagi Universitas Bhakti Kencana

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dalam program manajemen pengelolaan stres kerja pada wanita dosen Universitas Bhakti Kencana.

3. Bagi Prodi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Bhakti Kencana

Diharapkan informasi yang didapatkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran informasi terkait hubungan beban kerja mental, kepribadian dan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen Universitas Bhakti Kencana.

4. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri yaitu untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang mendalam terkait kesehatan dan keselamatan kerja khususnya terkait stres kerja pada wanita dosen Universitas Bhakti Kencana.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terkait hubungan beban kerja mental, kepribadian, dan efikasi diri dengan stres kerja pada wanita dosen.