

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres didefinisikan sebagai keadaan ketegangan mental yang disebabkan oleh situasi sulit dan merupakan respons alami setiap orang yang mendorong untuk mengatasi tantangan dan ancaman dalam hidup.¹ Respons stres dapat berupa respons positif, respons yang dapat ditoleransi, dan respons yang toksik.² Stres juga berpengaruh besar pada kemampuan seseorang untuk membuat keputusan, rentang perhatian, dan kapasitas dalam menyelesaikan masalah. Salah satu klasifikasi stres ialah stres kerja.³

Stres kerja merupakan semua jenis tekanan di lingkungan kerja yang dapat maupun tidak dapat ditoleransi dengan akibat yang bervariasi, mulai dari tidak ada akibat sampai akibat yang serius. Penentuan tingkat stres kerja dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dari luar dan kemampuan individu.⁴ Selain itu, tingkat stres kerja juga bergantung pada kemampuan manajemen stres tenaga kerja. Sehingga pegawai membutuhkan rasa aman dalam bekerja agar terhindar dari ansietas ataupun takut saat bekerja yang dapat menimbulkan stres kerja.⁵

Menurut data yang bersumber dari *Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023 menunjukkan bahwa sebanyak 0,9 juta pekerja di Britania Raya terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2022.⁶ Sementara itu, tingkat *burnout* pada pekerja di Asia secara keseluruhan relatif tinggi, yaitu 30% dibandingkan rata-rata global yang hanya 26% sampai 2023.⁷ Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2018) Kementerian Kesehatan menunjukkan data bahwa gangguan mental emosional di Indonesia sebanyak lebih dari 9%.⁸

Stres kerja yang tidak dapat ditoleransi dapat berakibat serius pada kinerja kerja individu.⁹ Kinerja kerja atau *performance* dapat menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan. Kinerja kerja didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal dengan memberikan kontribusi yang sesuai dengan visi dan misi suatu institusi.¹⁰

Penelitian Wartono pada karyawan majalah *Mother and Baby* menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sementara penelitian oleh Chen B dkk. pada tahun 2022 di Cina menunjukkan adanya dampak negatif yang diakibatkan stres kerja terhadap kinerja kerja.^{11 12}

Stres kerja dan kinerja kerja dapat diukur menggunakan beberapa kuesioner, seperti New Brief Job Stress Questionnaire Short Version (SV-NBJSQ) dan Job Stress Scale (JSS) untuk mengukur stress kerja dan kuesioner Work Performance Questionnaire (IWPQ) dan Job Performance Scale (JPS) untuk mengukur kinerja kerja. SV-NBJSQ merupakan versi pendek dari kuesioner stres kerja yang lebih luas, yang dirancang untuk mengidentifikasi stres kerja yang lebih spesifik dan berdampak langsung pada perilaku negatif di tempat kerja. Sementara, JSS lebih berfokus pada pengukuran stres kerja secara umum dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Dalam mengukur kinerja kerja, dapat digunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), yang berfokus pada evaluasi kinerja individu berdasarkan tiga dimensi utama: tugas pekerjaan, kontekstual, dan perilaku pekerjaan. Berbeda dengan IWPQ, JPS lebih umum dalam mengukur kinerja secara keseluruhan dalam organisasi, sementara IWPQ memberikan penilaian yang lebih terperinci dan berbasis individu, dengan menekankan pada performa tugas langsung dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Kedua kuesioner dalam penelitian ini, SV-NBJSQ dan IWPQ, menawarkan pendekatan yang lebih spesifik dan terfokus, yang lebih sesuai untuk mengidentifikasi masalah spesifik dalam stres dan kinerja kerja dibandingkan dengan kuesioner lain seperti JSS dan JPS yang lebih luas dan umum.

Universitas Andalas merupakan salah satu universitas terbesar di Indonesia yang memiliki banyak tenaga kependidikan dengan 15 Fakultas dan 44 Program studi. Fakultas Kedokteran Universitas Andalas merupakan fakultas dengan tenaga kependidikan terbanyak dan tersebar luas, mulai dari tenaga kependidikan di dekanat hingga tenaga kependidikan di rumah sakit pendidikan utama dan jejaring. Usia yang bervariasi dan beban kerja yang beragam dari tenaga kependidikan tersebut menyebabkan tidak semua tenaga kependidikan ini mudah melakukan adaptasi lingkungan dan sosial serta pemutakhiran keterampilan dan pengetahuan sehingga meningkatkan stres kerja. Berdasarkan studi pendahuluan berupa

wawancara terhadap lima sampel yang diambil secara acak, didapatkan adanya perbedaan beban kerja antar karyawan. Di samping itu, konflik interpersonal biasanya muncul akibat kecemburuan finansial berupa gaji yang berbeda dengan beban kerja yang sama atau sebaliknya. Faktor lain seperti perubahan jumlah tenaga kependidikan yang berkurang dari tahun sebelumnya cukup berpengaruh namun tidak terlalu signifikan terhadap volume kerja individu.

Berdasarkan hal di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait stres kerja dan kinerja kerja dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Kerja pada Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja kerja pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja kerja pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui karakteristik tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
2. Mengetahui gambaran stres kerja pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
3. Mengetahui gambaran kinerja kerja pada tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
4. Mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja kerja pada tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Untuk meningkatkan pemahaman penulis mengenai stres kerja dan kinerja

kerja.

2. Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam membuat penelitian dengan mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat di bangku perkuliahan.

1.4.2 Bagi Ilmu Pengetahuan

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan bagi pihak instansi Pendidikan (kampus atau universitas) mengenai gambaran stres kerja dan kinerja kerja pada tenaga kependidikan.
2. Hasil penelitian ini dapat memerikan gambaran pada tenaga kependidikan terkait yang mengalami stres kerja dan kinerja kerja rendah sehingga tenaga kependidikan dapat lebih memahami permasalahan yang sedang dialami.

1.4.3 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja kerja sehingga masyarakat diharapkan dapat mengaplikasikan manajemen stres yang baik agar dapat menjaga kualitas kerja sehingga produktivitas kerja terus meningkat.

