

PENGARUH MANAJEMEN STRES TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN DOSEN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

SUARGA, RESKY NUR ALIFA

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
Email: suargasuarga70@gmail.com, nuresky87@gmail.com

Abstract: The Effect of Stress Management on The Performance of Employees and Lecturers at The Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Alauddin Makassar

The purpose of this study was to determine 1) Overview of Stress Management for Employees and Lecturers at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training (FTK) UIN Alauddin Makassar, 2) Overview of Employee and Lecturer Performance at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training (FTK) UIN Alauddin Makassar, 3) Effects of Stress Management Against the Performance of Employees and Lecturers at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training (FTK) UIN Alauddin Makassar. This type of research is a type of quantitative research using the explanatory research method. The population in this study was 198 people is taken which is of 51 employees and 147lecturer Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, and then taken sample as many as 66 people is taken which is a combination of 51 employees and 15 lecturers. The sampling technique used is saturated sampling and proportional random sampling. The research instrument used in this study was a questionnaire/questionnaire and documentation. The results of this study indicate that 1) Stress Management is in the medium category with a percentage of 70%, 2) Employee performance is in the medium category with a total percentage of 41%, and 3) There is a significant positive effect between stress management and the performance of employees and lecturers from the results of the analysis using SPSS. Thus, there is still a need for efforts to continue to improve stress management so that employee performance is increasing at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar

Keywords: Stress Management, Performance

Abstrak: Pengaruh Manajemen Stres terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Gambaran Manajemen Stres Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar, 2) Gambaran Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar, 3) Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatori reseacrh*. Adapun populasi dalam

penelitian ini berjumlah 198 orang yang terdiri dari 51 orang Pegawai dan 147 orang Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, lalu diambil sampel sebanyak 66 orang yang merupakan gabungan dari 51 orang pegawai dan 15 orang dosen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *Sampling Jenuh dan Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuisisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Manajemen Stres berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70%, 2) Kinerja Pegawai berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase sebesar 41%, dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen stres dan kinerja pegawai dan dosen dari hasil Analisa menggunakan SPSS. Sehingga, masih perlunya usaha untuk terus meningkatkan manajemen stres sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Kata Kunci: Manajemen Stres, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap manusia dalam hidupnya pasti pernah merasakan yang namanya stres. Bagaimanapun bentuknya, stres sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya stres tersebut hadir karena adanya persepsi atau rasa takut yang muncul sebagai akibat dari adanya tuntutan tugas yang melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya yang pada akhirnya menyebabkan rasa frustrasi, depresi, cemas, dan khawatir. Menurut Atkinson dalam Aslihah (2015, h. 23) mengemukakan bahwa “stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang”. Sedangkan menurut Kamus *Oxford* dalam Moh. Muslim (2020, h. 192-201) mengartikan stres sebagai *pressure or worry caused by the problems in somebody's life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang”.

Menurut Tri Wartono (2017, h. 41-55) dalam dunia kerja sendiri, stres merupakan suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mengganggu proses berpikir, emosi, hingga kondisi karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja diantaranya dapat timbul akibat tidak harmonisnya hubungan antara individu dengan atasan, dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan bahkan dengan pekerjaannya sendiri. Penyebab lainnya juga bisa disebabkan karena kejenuhan kerja yang biasanya dirasakan dengan gejala seperti kebosanan, depresi, pesimis, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakmampuan atas pekerjaan, dan penyakit. Hal-hal seperti inilah yang bisa menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja yang ada.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Sukses tidaknya suatu organisasi bergantung kepada proses kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Gomes dalam Fauzi dan Rusdi (2020, h. 2) “kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau

tindakan yang dilakukan”. Perbuatan dan tindakan tersebut meliputi kemampuan waktu dan perhatian yang diberikan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Terlepas dari pengertian kinerja itu sendiri, kinerja dari seorang pegawai dan dosen tidak selamanya akan selalu meningkat. Akan ada satu waktu dimana kinerja tersebut bisa saja menurun dan hal ini salah satunya bisa disebabkan karena stres kerja yang dialami.

Stres yang dialami pada tempat kerja bukanlah fenomena baru. Namun stres telah menjadi masalah yang sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dirasakan oleh pegawai maupun dosen. Tingkat stres dalam jumlah sedikit mungkin masih bisa diatasi olehnya, tetapi jika tingkat stres yang dirasakan sudah mencapai jumlah yang cukup banyak, maka ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Menurut Baqutayan (2011, h. 178) kenyataannya tidak semua stres itu buruk bagi diri namun, melalui pengelolaan diri yang baik stres dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan diri. Ketika seseorang secara terus menerus bereaksi terhadap situasi yang membuat stres tanpa membuat penyesuaian untuk melawan efeknya, maka mereka akan merasakan stres yang dapat mengancam kesehatan dan kesejahteraannya. Oleh karena itu, sejauh ini kita bukan hanya dituntut untuk sekedar mengetahui apa definisi dari stres itu sendiri, akan tetapi pemahaman tentang bagaimana cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi pegawai, dosen, dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Satu cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi atau setidaknya meminimalisir akibat yang dirasakan dari stres tersebut adalah dengan melakukan manajemen stres yang baik. Menurut Tamher dan Noorkasiani (2009, h. 11), manajemen Stres adalah cara berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan yang diakibatkan oleh stres itu. Pengertian tersebut nampak jelas bahwa stres yang kita rasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila kita mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Apabila stres tersebut mampu kita kelola dengan baik, maka stres tersebut dapat menjadi sebuah motivasi, acuan, bahkan tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila stres tersebut tidak dapat dikelola dengan baik dan hanya dianggap sebagai beban, maka tentu akan merusak kinerja dan prestasi pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada hari rabu tanggal 19 Mei 2021 kepada 4 orang pegawai dan 2 orang dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dengan menyebarkan link *google form*, diperoleh hasil bahwa pegawai dan dosen pernah dan bahkan sering mengalami stres dalam mengerjakan pekerjaannya. Stres tersebut disebabkan beberapa faktor seperti, beban kerja yang diberikan terlalu banyak, manajemen waktu yang kurang baik, beberapa pekerjaan yang

menumpuk sedangkan waktu penyelesaiannya semakin dekat, dan tuntutan-tuntutan lain di luar pekerjaan yang akhirnya menimbulkan stres dan mempengaruhi kinerjanya.

Observasi ini kemudian diperkuat dengan wawancara yang dilakukan kepada 5 orang responden yang terdiri dari 3 orang pegawai dan 2 orang dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar untuk memberikan gambaran terkait stres kerja yang mereka alami. Pertama, staf bagian administrasi umum yakni bapak Alamsyah, A. Ma, dimana bentuk stres kerja yang terkadang beliau rasakan yakni berupa banyaknya pekerjaan yang akan diselesaikan dalam jangka waktu dekat dengan *deadline* yang semakin mendesak. Keadaan ini biasanya menimbulkan gejala awal stres baginya berupa pusing, sakit kepala, dan cemas karena harus memikirkan pekerjaan yang begitu banyak. Adapun faktor yang membuat stres kerja tersebut terjadi yakni karena manajemen waktu yang kurang baik.

Kedua, Ibu Indi Triny Humaerah, S. Pd selaku Staff pada Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris, bentuk stres kerja yang terkadang beliau rasakan yakni berupa banyaknya pekerjaan yang tertunda karena dosen yang tidak kooperatif serta dari segi tempat bekerja yakni hilangnya sinyal internet di kantor ketika adanya rapat atau beberapa kegiatan yang dilakukan melalui video *conference*. Keadaan seperti ini biasanya menimbulkan gejala awal stres yang menyerang kondisi pencernaannya seperti, asam lambung naik, sakit perut, dan terkadang timbul sakit kepala. Faktor yang membuat stres kerja tersebut terjadi karena, adanya perbedaan ekspektasi (harapan) dengan keadaan yang dialaminya misalnya, ketika beliau berharap bahwa pekerjaannya akan selesai dalam waktu singkat seperti penginputan nilai ujian mahasiswa ternyata justru pekerjaan tersebut semakin lama terselesaikan disebabkan karena dosen yang sering terlambat merespon dan mengirim nilai.

Ketiga, Bapak Priandi Dewa Raja, S.Pd. I, selaku Staff pada Jurusan PGMI, adapun bentuk stres kerja yang terkadang beliau rasakan yakni berupa beban kerja yang terlalu banyak dengan *deadline* yang semakin dekat sehingga hal ini membuat kadang beberapa pekerjaannya menjadi terbengkalai. Keadaan seperti ini biasanya menimbulkan gejala awal stres berupa merasa pusing karena pikiran yang terbagi-bagi pada pekerjaan. Faktor yang membuat stres kerja tersebut terjadi karena penerapan manajemen waktu yang belum optimal.

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh 2 orang Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yakni yang pertama Ibu Muthi'ah, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Bentuk stres kerja yang kadang beliau rasakan yakni berupa banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan karena deadline yang saling berdekatan. Pekerjaan tersebut bukan hanya tugas pokok sebagai dosen sendiri akan tetapi, terkait pekerjaan lain seperti pekerjaan administratif. Keadaan seperti ini biasanya menimbulkan gejala awal stres yang dirasakan berupa pusing atau sakit kepala yang akhirnya berdampak pada *mood* (perasaan) yang sensitif, serta gangguan pola tidur dan rasa lelah. Selain itu, faktor yang menyebabkan stres kerja tersebut terjadi yakni

karena kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan sebagai seorang dosen dengan pekerjaan atau tanggung jawab lain di luar pekerjaan keprofesian.

Kedua, Ibu Lisa Nursita, S.E., M. Si selaku dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam ialah bentuk stres kerja yang kadang beliau rasakan yakni berupa banyaknya beban kerja yang dirasakan pada bulan-bulan tertentu. Keadaan seperti ini biasanya menimbulkan gejala awal stres berupa *mood* (perasaan) yang sensitif, gangguan pola tidur dan pola makan. Faktor yang menyebabkan stres kerja tersebut terjadi yakni perlunya peningkatan dalam manajemen waktu yang baik.

Berdasarkan beberapa temuan tersebut, maka terdapat permasalahan dalam penelitian ini yakni: 1) Bagaimana manajemen stres pegawai dan dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar?; 2) Bagaimana kinerja pegawai dan dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar?; 3) Apakah terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai dan dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan *Islamic Managerial* atau pendekatan manajemen pendidikan islam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 198 orang yang terdiri dari 51 orang pegawai dan 147 orang dosen. Kemudian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *sampling jenuh* dan *proportional random sampling* dipilihlah 66 orang sebagai sampel. *Sampling jenuh* digunakan untuk mengambil sampel pegawai seluruhnya, sedangkan *proportional random sampling* digunakan untuk mengambil sampel dosen sejumlah 15 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni berupa angket/kuisisioner dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yakni analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kategorisasi Skor Responden Manajemen Stres Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

| No. | Keterangan | Interval | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|-----|--|-------------------|-----------|------------|----------|
| 1. | $x < (\mu - 1, 0 \sigma)$ | $x < 90$ | 8 | 12% | Rendah |
| 2. | $(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$ | $90 \leq x < 112$ | 46 | 70% | Sedang |
| 3. | $(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$ | $112 \leq x$ | 12 | 18% | Tinggi |

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel 2. Kategorisasi Skor Responden Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

| No. | Keterangan | Interval | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|-----|--|------------------|-----------|------------|----------|
| 1. | $x < (\mu - 1, 0 \sigma)$ | $x < 72$ | 25 | 38% | Rendah |
| 2. | $(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$ | $72 \leq x < 88$ | 27 | 41% | Sedang |
| 3. | $(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$ | $88 \leq x$ | 14 | 21% | Tinggi |

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Pengaruh Manajemen Stres terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

a. Menghitung nilai koefisien korelasi

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{66(530,551) - (6665)(5236)}{\sqrt{\{66(681,137) - (6665)^2\} \{66(420,198) - (5236)^2\}}} \\
 &= \frac{35,016,366 - 34,897,940}{\sqrt{(44,955,042 - 44,422,225)(27,733,068 - 27,415,696)}} \\
 &= \frac{118,426}{\sqrt{(532,817)(317,372)}} \\
 &= \frac{118,426}{\sqrt{169.101,196,924}} \\
 &= \frac{118,426}{411.219,159238} \\
 &= 0,28798755442
 \end{aligned}$$

b. Menentukan t_{hitung}

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,28798755442 \sqrt{66-2}}{\sqrt{1-(0,28798755442)^2}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{0,28798755442 \sqrt{64}}{\sqrt{1 - (0.0829368315)}} \\
&= \frac{(0,28798755442) \cdot (8)}{\sqrt{0,9170631685}} \\
&= \frac{2,30390043537}{0,9576341517} \\
&= 2,405825
\end{aligned}$$

Manajemen Stres Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan kuesioner/angket yang telah penulis bagikan kepada 66 responden, maka dapat diketahui bahwa manajemen stres yang dilakukan pegawai maupun dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan frekuensi responden sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 70%. Gambaran manajemen stres yang dilakukan oleh pegawai ataupun dosen dari segi individual maupun organisasional berdasarkan jawaban yang didapatkan dari setiap indikator dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

a. Manajemen Stres dari Segi Strategi Penanganan Individual

Berdasarkan dari jawaban yang diberikan responden terhadap setiap item pernyataan yang ada pada sub indikator manajemen stres dari segi strategi penanganan individual dapat disimpulkan bahwa, pegawai, maupun dosen telah melakukan manajemen stres dari segi individual. Hal ini dikarenakan banyaknya perolehan jawaban positif yang diberikan dari responden terhadap setiap item pernyataan yang ada. Adapun bentuk manajemen stres tersebut meliputi melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif yakni memberikan waktu jeda pada diri ketika telah merasakan jenuh atau lelah dalam bekerja, melakukan relaksasi dan meditasi, dan melakukan diet dan olahraga yang teratur.

Penerapan manajemen stres dari segi penanganan individual bukan hanya bisa dilakukan dari tiga cara tersebut. Strategi lain yang juga bisa dilakukan dikemukakan oleh Robbins dalam Iwan sukoco dan Muhammad Ridha Bintang (2017, h. 268) yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres yang mereka rasakan. Strategi individual yang terbukti efektif yaitu:

1. Penerapan manajemen waktu yang baik, pengelolaan waktu yang baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa.

2. Melakukan relaksasi, hal ini bisa dilakukan dengan mengambil cuti pada tempat bekerja atau berkunjung (liburan) ke tempat-tempat yang menyenangkan ketika hari libur kerja. Dengan demikian, diharapkan karyawan yang telah melakukan hal ini mampu meningkatkan semangat kerja yang dimilikinya dan menerapkan semangat tersebut ketika kembali masuk kantor dan menjalankan tugas atau pekerjaannya.
3. Memperluas dukungan sosial seperti, mengumpulkan sahabat, teman, atau keluarga yang akan memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami.
4. Senantiasa menjalin komunikasi dan keterbukaan kepada atasan atau pimpinan atas permasalahan atau kesulitan yang dialami dalam bekerja. Usaha penanganan stres atau manajemen stres yang dilakukan tidak bisa dilepaskan dari fungsi dasar manajemen itu sendiri. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Roni Angger (2020) yang membagi fungsi manajemen antara lain :

a) *Planning* (Perencanaan)

Berdasarkan teori manajemen, *planning* atau perencanaan berkaitan dengan serangkaian proses yang dilakukan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi kedepannya. Menurut Ratna Widia (2020, h. 33) dalam kaitannya dengan stres, proses perencanaan menjadi tahapan untuk mengenali atau merasakan gejala atau sumber stres yang secara perlahan-lahan mulai muncul hingga kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan pikiran saat sedang mengalami stres. Tahapan ini juga sering disebut dengan identifikasi gejala stres.

b) *Organizing* (Pengelompokan)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber organisasi untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Kaitannya dengan stres, tahapan ini menjadi langkah selanjutnya setelah mengenali gejala stres yang dirasakan. Pada tahap ini seseorang yang sudah merasakan gejala stres baik secara kognitif, emosional, dan fisik akan mengidentifikasi dan mengelompokkan stres yang ia rasakan, apakah stres yang dirasakan tersebut berada pada tingkatan stres ringan, sedang, atau telah berada pada tingkatan stres berat.

c) *Actuating* (Pelaksanaan)

Actuating dalam manajemen adalah sebuah implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide atau gagasan yang telah disusun sebelumnya untuk mencapai tujuan. Menurut Muhammad Ali *et al.* dalam (2021, h. 16) menyatakan bahwa kaitannya dengan stres, *actuating* (pelaksanaan) ini menjadi tahapan dalam mempersiapkan tubuh untuk bertindak melawan atau menghindar. Melawan berarti mempertahankan diri sementara menghindar berarti melarikan diri". Penentuan keputusan tersebut bisa

dilakukan dengan memilih dan memilah strategi stres yang cocok dan tepat untuk diterapkan bagi diri. Pemilihan strategi stres tersebut tentu saja dilakukan setelah berhasil mengidentifikasi tingkatan stres yang dialami.

d) *Controlling* (Kontrol)

Controlling merupakan salah satu fungsi manajemen untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan atau prosedur yang dibuat. Hal yang demikian juga terjadi dalam penanganan stres. Pada tahapan ini seseorang akan senantiasa mengontrol atau menjaga kondisi dirinya yang sedang berada dalam usaha penanganan stres yang ia rasakan agar sewaktu-waktu tidak meningkat.

e) *Leading* (Pengambilan keputusan)

Berdasarkan ilmu manajemen, *leading* bisa diartikan sebagai proses pengambilan keputusan dengan mengadakan komunikasi agar terjalin adanya pengertian antara pemimpin dan karyawan. Kaitannya dengan stres ialah tahap ini menjadi tahapan untuk mengambil keputusan atau memantapkan diri agar tidak lagi membuat diri dapat terjebak pada hal-hal yang dapat memicu terjadinya stres.

f) *Evaluating* (Evaluasi)

Tahapan ini merupakan proses mengukur tingkat keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai. Kaitannya dengan stres, tahap ini menjadi bentuk penilaian terhadap diri yang selama beberapa hari bahkan mungkin minggu telah berusaha melakukan penanganan terhadap stres yang dirasakan. Apakah usaha yang dilakukan sudah memberikan hasil yang baik atau belum.

b. Manajemen Stres dari Segi Penanganan Organisasional

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap setiap item pernyataan yang ada pada sub indikator manajemen stres dari segi strategi penanganan organisasional maka dapat disimpulkan bahwa, terjadi beberapa permasalahan manajemen stres dari segi penanganan organisasional yang dirasakan oleh pegawai maupun dosen. Permasalahan ini meliputi antara lain:

1) Memperkaya kemampuan kerja

Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (tanggung jawab, pengakuan, kesempatan untuk pencapaian) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti peningkatan variasi *skill*. Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap 4 item pernyataan terkait indikator di atas, ternyata terdapat satu permasalahan dari 1 item pernyataan yakni terkait pengadaan program pelatihan untuk meningkatkan *skill* dalam bekerja. Hal ini berdasarkan dari adanya 10 orang

responden yang terdiri dari 9 orang pegawai dan 1 orang dosen yang memilih jawaban “kurang sesuai” dari empat pilihan jawaban yang disediakan, sehingga berarti ada 10 orang responden yang kurang sesuai dengan pernyataan bahwa tempat bekerjanya mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan *skill* dalam bekerja.

Sesuai dengan teori Nun Tufa (2018, h. 3), menyatakan bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Usaha pengembangan SDM dalam organisasi sangatlah diperlukan. Pengembangan ini bisa dilakukan dengan memberikan program pelatihan kepada karyawan, agar mereka dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pekerjaan yang dibebankan kepadanya, memahami sasaran yang akan dicapai, dan dengan mudah menemukan solusi dari setiap kesulitan-kesulitan yang ditemukan dalam bekerja.

2) Mengurangi konflik dan mengurangi peran organisasional

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap 4 item pernyataan terkait indikator di atas ternyata, terdapat dua permasalahan dari 2 item pernyataan. Pertama, item pernyataan yang menyatakan bahwa jika terjadi konflik, maka pimpinan membantu menyelesaikan. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden ditemukan hasil bahwa, 10 orang responden yang terdiri dari 8 orang pegawai dan 2 orang dosen menyatakan “kurang sesuai” dengan item pernyataan tersebut, berarti ada 10 orang responden yang kurang sesuai dengan pernyataan tersebut.

Kedua, item pernyataan yang menyatakan bahwa pimpinan baru akan membantu menyelesaikan masalah jika masalah yang terjadi sudah sangat besar. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden ditemukan hasil bahwa 35 orang responden yang terdiri dari 30 orang pegawai dan 5 orang dosen menyatakan “sesuai” dengan item pernyataan tersebut, sehingga ada 35 orang responden yang sesuai dengan pernyataan negatif tersebut.

Berdasarkan dua item pernyataan di atas yang memiliki frekuensi jawaban kurang sesuai dan sesuai yang cukup banyak maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat permasalahan yang dirasakan pegawai dari segi penanganan organisasional tentang keterlibatan pimpinan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik bagi keberlangsungan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagaimana diketahui bahwa pimpinan memegang peranan penting untuk mengorganisir jalannya siklus kerja dalam sebuah organisasi, sehingga peran pimpinan dalam mengontrol hubungan kerja satu sama lain sangatlah perlu diperhatikan.

Sejalan dengan itu, dijelaskan pula dalam teori Sulistyorini (2017, h. 143) yang menyatakan bahwa dalam semua kasus konflik dan stres, pimpinan haruslah seorang yang terampil dalam dinamika konflik antar perorangan dan menanggulangi stres. Pimpinan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan sesegera mungkin melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi dan pendekatan-pendekatan agar tujuan organisasi dapat terpenuhi sebaik mungkin.

3) Menyediakan Konseling

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap 4 item pernyataan terkait indikator di atas ternyata, terdapat satu permasalahan dari 1 item pernyataan yakni terkait penyediaan program konseling. Hal ini berdasarkan dari adanya 17 orang responden yang terdiri dari 14 orang pegawai dan 3 orang dosen yang memilih jawaban “kurang sesuai” serta 3 orang responden yang terdiri dari 1 orang pegawai dan 2 orang dosen yang memilih jawaban “tidak sesuai”. Berdasarkan empat pilihan jawaban yang disediakan, sehingga ada total 20 orang responden yang kurang setuju atau tidak setuju dengan pernyataan bahwa tempat bekerjanya menyediakan konseling untuk menangani permasalahan kerja yang dihadapi pegawainya.

Melalui konseling pimpinan tidak lagi hanya bisa mengeksekusi karyawan disaat mereka melakukan kesalahan melainkan, pimpinan semakin dapat menghargai karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan untuk dihargai hasil kerjanya, diberikan motivasi ketika berprestasi atau dapat berempati ketika karyawan mengalami masalah.

Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan kuisioner/angket yang telah penulis bagikan kepada 66 responden maka dapat diketahui bahwa manajemen stres yang dilakukan pegawai maupun dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan frekuensi responden sebanyak 27 orang dengan presentase 41%. Hal yang menyebabkan kinerja ini berada pada kategori sedang yakni dengan adanya dua permasalahan dari 6 indikator yang ada pada variabel kinerja. Dua indikator tersebut adalah kreativitas dan inisiatif. Indikator tersebut didapatkan berdasarkan jawaban yang dari setiap responden. Penjelasan indikator-indikator tersebut dapat dilihat di bawah ini:

a. Kreativitas

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap 4 item pernyataan terkait indikator di atas ternyata, terdapat permasalahan dari segi kreativitas pegawai. Hal ini berdasarkan dari jawaban responden pada setiap item pernyataan yang masing-masing memiliki jawaban “kurang sesuai”, sehingga total responden yang memilih jawaban dari 4 item pernyataan yang ada berjumlah 14

orang. Kreativitas yang dimaksud meliputi kemampuan memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaan, kebebasan mengembangkan ide-ide yang dimiliki, kemampuan memilih ide yang layak dan efektif, serta kemampuan menemukan solusi dari permasalahan dalam bekerja.

Menurut Zainal Abidin Marasabessy (2019, h. 61-62), menyatakan bahwa kreativitas pada pekerja dapat mendorong kinerja, sehingga kreativitas menjadi salah satu bagian penting yang harus diperhatikan bagi organisasi. Keberadaan ide kreatif pada pekerja dapat memungkinkan mereka menerapkan ide-ide tersebut pada pekerjaan mereka, mengembangkannya, lalu mentransfer ide tersebut kepada pekerja lain di dalam organisasi.

b. Inisiatif

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari jawaban responden terhadap 4 item pernyataan terkait indikator, ternyata terdapat satu permasalahan dari 1 item pernyataan yakni terkait inisiatif dalam hal kesediaan membantu teman yang kesulitan dalam bekerja. Hal ini berdasarkan dari adanya 27 responden yang memilih jawaban “kurang sesuai” dari empat pilihan jawaban yang disediakan. Artinya ada 27 orang yang kurang sesuai dengan pernyataan “saya selalu membantu teman yang kesulitan dalam bekerja sebelum diperintah oleh pimpinan”. Inisiatif tersebut berkaitan dengan niat atau keinginan seseorang.

Seseorang yang memiliki rasa inisiatif yang tinggi juga tidak hanya memikirkan reputasi pribadi melainkan suportif terhadap rekan satu tim, sehingga mereka akan dengan senang hati membantu teman yang kesulitan dalam bekerja bahkan mengajarkan suatu kemampuan baru pada orang lain sebab menurutnya, kesuksesan tidak hanya dimiliki oleh diri sendiri melainkan dengan membantu orang lain juga merupakan suatu bentuk kesuksesan itu sendiri.

Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Stres dalam dunia kerja tidak lepas kaitannya dengan tuntutan tugas yang dimiliki oleh seorang pegawai. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menjadi sebuah beban tersendiri bagi dirinya yang harus diselesaikan. Meskipun biasanya ada beberapa pegawai yang menikmati akan tugas yang diberikan, namun tidak bisa dipungkiri hal tersebut tidak selamanya berjalan terus karena akan ada banyak faktor yang bisa saja mempengaruhi timbulnya stres dalam bekerja.

Keadaan stres yang dialami oleh pegawai sedikit banyaknya tentu akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rachel Natalya *et al.* (2018, h. 48) dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pengelola *It Center* Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres

kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, salah satu hal yang tatkala pentingnya untuk diperhatikan dari sebuah organisasi atau lembaga adalah tingkat stres yang dirasakan oleh pegawainya.

Menurut Tri Wartono (2017, h. 44), hubungan antara stres dan kinerja pegawai dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted u*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai juga akan rendah sebab kondisi pegawai tidak merasa memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring saat kenaikan stres pada suatu titik optimal maka hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik, sebab pada tingkatan ini pegawai akan terstimulus untuk segera mungkin menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme meningkat, dan berusaha menghasilkan output yang maksimal. Namun ada yang perlu diantisipasi adalah saat pegawai mengalami tingkat stres yang sangat tinggi. Pada kondisi justru akan membuat kinerja pegawai menjadi menurun karena pegawai berada dalam kondisi tertekan dan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang dirasa terlalu berat..

Kenyataannya tidak semua stres itu buruk bagi diri namun, melalui pengelolaan diri yang baik stres dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan diri. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan optimal pengelolaan manajemen stres adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Apriyani (2020, h. 32) bahwa manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam usaha yang dilakukan.

Berdasarkan kaitannya dengan dunia kerja ada dua hal yang bisa dilakukan pegawai sebagai bentuk manajemen stres yang bisa dilakukan. Menurut Angri Puspita Sari (2014), ada dua hal tersebut meliputi strategi penanganan individual dan melalui strategi penanganan organisasional. Strategi penanganan individual adalah strategi pertama dan lebih dahulu harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Proses timbulnya perasaan stres dan pemilihan tindakan-tindakan yang cocok untuk mengelola stres tersebut menjadi tanggung jawab dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk strategi penanganan organisasional merupakan tanggung jawab dari organisasi atau tempat individu bekerja karena strategi penanganan organisasional didesain untuk mengurangi atau meminimalisir tingkat stres kerja yang diakibatkan dari tempat individu bekerja. Kehadiran manajemen stres memberikan dampak yang baik bagi pegawai yang dapat memanfaatkan manajemen stres tersebut dengan tepat. Pegawai yang mempunyai manajemen stres yang baik akan menganggap stres yang ditimbulkan dari masalah-masalah yang dihadapinya sebagai sebuah motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reny dan Maria (2020, h. 199) dalam analisis manajemen stres sebagai mediasi pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan kepada seluruh karyawan pada salah satu bank X di Indonesia menunjukkan bahwa manajemen stres menjadi mediator bagi

stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Keberadaan manajemen stres di perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Sejalan dengan itu menurut Susy Purnawati (2014, h. 36-44), salah satu manfaat manajemen stres terhadap kinerja secara biologi yaitu dapat meningkatkan sistem imunitas tubuh, mencegah kerusakan endotel pembuluh darah, serta meregulasi pengeluaran hormon stres yang berperan menimbulkan penyakit jantung koroner. Pegawai dengan manajemen stres yang baik akan lebih sehat dan memiliki imun tubuh yang tinggi, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan performa positif dan memberikan hasil yang tidak mengecewakan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dan teori menurut para ahli yang dijelaskan, maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan nilai thitung yaitu 2,405825 dan nilai tabel yaitu 1,66901 yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,405825 > 1,66901$), sehingga pengujian hipotesis yang diperoleh adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun uji korelasi determinasi diperoleh sebesar 82,9%. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Pada peneltian ini hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 56,8880 + 0,2222X$ yang berarti bahwa jika manajemen stres meningkat 1% maka kinerja pegawai juga meningkat 0,2173 dengan koefisien determinasi sebesar 82,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh manajemen stres.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Gambaran manajemen stres pegawai maupun dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 70% yang artinya bahwa manajemen stres pegawai ataupun dosen masih perlu ditingkatkan untuk membantu mencegah ataupun mengelola tingkat stres yang dirasakan.
- b. Gambaran kinerja pegawai dan dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 41% yang artinya bahwa kinerja pegawai masih perlu untuk ditingkatkan.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen stres dan kinerja pegawai dan dosen dari hasil analisa menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masih perlunya usaha untuk terus meningkatkan manajemen stress, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Implikasi Penelitian bagi pegawai, dengan mengetahui beberapa strategi penanganan manajemen stress ialah diharapkan pegawai dapat menerapkan strategi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut dapat membantu dirinya dalam mengelola ataupun mencegah tingkat stres yang lebih tinggi, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Bagi lembaga/tempat bekerja, hal ini menjadi tugas tambahan bagi tempat bekerja atau lebih khususnya pimpinan untuk memperhatikan dan melakukan pengelolaan stres kerja bagi pegawai dari segi organisasional. Agar kinerja pegawai tidak terganggu, terus mengalami peningkatan dan tujuan organisasi atau lembaga tempat bekerja dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jawa Timur: Ae Publishing.
- Ali, Muhammad *et al.* (2021). *Manajemen Burnout Konsep dan Impelentasi*. Makassar: Unhas Press.
- Aslihah, Noor Aini. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Wali Songo.
- Fauzi, Akhmad & A. Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hastuti, Apriyani Puji. (2020). *Hipertensi*. Klaten: Lakeisha.
- Marasabessy, Zainal Abidin. (2019). Membentuk Kreativitas dalam Dunia Kerja. *SUHUF*, 31(1), 61-62.
- Muslim, Moh. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis* 23(2), 192-201.
- Purnawati, Susy. (2014). Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: Sebuah Petunjuk Untuk Menerapkannya. *Buletin Psikologi* 22(1), 36-44.
- Rachel Natalya Massie, *et al.* (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2), 48.
- Resiana, Renny dan Maria Widayarni. (2020). Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* 16(2), 199.
- Baqutayan, Shadiya M. S. (2011). An Innovative Islamic Counseling. *Journal of Humanities and Social Science* 1(21), 178.
- Saleh, Lalu Muhammad *et al.* (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.

Suarga, Resky Nur Alifa

- Sari, Angri Puspita. (2014). Strategi Manajemen Stres Kerja pada Karyawan melalui Pendekatan Individual, Organisasional dan Dukungan Sosial. *Manajemen Insight*, 9(1), 72-74.
- Sukoco, Iwan & Muhammad Ridha Bintang. (2017). Analisis Manajemen Stres pada Perusahaan Pers: Studi pada PJTV. *Jurnal AdBispreneur*, 2(3), 628.
- Sulistyorini. (2017). Peran Pemimpin dalam Mengatasi Konflik Stres di Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'Allum: Jurnal Pendidikan Islam* 5(1), 143.
- Tamher, S dan Noorkasiani. (2009). *Kesehatan Usia Lanjut dengan Pendekatan Asuhan Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Tufa, Nun. (2018). Pentingngnya Pengembangan SDM. *INZAH Online Journal*, 1(1).
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah* 4(2), 41-55.
- Widia, Ratna. (2020). *You are Overthingking pada Dasarnya Semua akan Baik-Baik Saja*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.