

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DINAMIKA KELOMPOK TERHADAP STRES DOSEN

Levi Padalulu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Okmin Papua

Email: [padalulu19@gmail.com](mailto:padalulu19@gmail.com)

**Abstract:** *The objective of this research is to obtain information on the effect of working environment, group dynamics to stress. The population of this research is the 100 lecturer's of Flores University. The total number of the research sample was 80 lecturer's and they were taken randomly. The this research methodology that was survey which were chosen by simple purposive random sampling technique. The data were collected with questionnaire and analyzed with path analysis. Result on the analysis it is concluded that (1) there is the significantly direct effect of working environment towards stress, (2) there is the significantly direct effect group dynamics towards stress and (3) there is the significantly direct effect working environment towards group dynamics.*

**Keywords:** *Working environment, group dynamics and stress.*

### PENDAHULUAN

Dewasa ini pekerjaan menjadi momok terjadinya stres. Hal ini dikarenakan apapun pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak positif dan negatif bagi para pekerja. Dampak positif misalnya dengan pekerjaan orang dapat mempertahankan hidupnya dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari, sedangkan dampak negatifnya adalah orang stres karena gajinya kecil, terjadi konflik horisontal, suasana lingkungan yang tidak harmonis, adanya persaingan tidak sehat antar individu dalam lingkungan yang sama dan berbagai persoalan sosial lainnya baik yang muncul di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (lingkungan).

Munculnya stres atau sering disebut dengan sumber stres (*stressor*) yakni faktor lingkungan yang kemudian menghasilkan stres. *Stressor* tersebut terdiri dari empat jenis yaitu: individu, kelompok, organisasi dan ekstraorganisasi. *Individual-level stressor* adalah mereka yang secara langsung berhubungan dengan tugas-tugas pekerjaan seseorang. Contoh-contoh yang paling umum dari *stressor* individu adalah tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan berlebih dan atau sedikit beban kerja, konflik peran, kerancuan peran, keamanan kerja, kendali yang dipersepsikan atas peristiwa yang terjadi di dalam lingkungan kerja, karakteristik - karakteristik pekerjaan, dan konflik keluarga pekerjaan.

Dukungan sosial berupa dukungan esteem, dukungan informasi dan dukungan instrumental menjadi penentu kuantitas dan kualitas individu dalam melakukan hubungan sosial, di mana semakin kuat dukungan sosial semakin dapat mengurangi dampak stres. Ketabahan (*hardiness*) diartikan sebagai kemampuan secara perseptual dan behavioral untuk menstransformasikan stres negatif menjadi tantangan positif. Ketabahan merupakan dimensi pribadi yang meliputi komitmen, *locus of control*, dan tantangan (*challenge*). Sedangkan pola perilaku tipe A diasosiasikan dengan beberapa konsekuensi negatif. Permasalahan stres dimaksud sering kita jumpai pada lembaga atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, baik berupa lembaga usaha milik negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/dinas/jawatan.

Dosen didefinisikan menurut keputusan menteri negara koordinator bidang pengawasan pembangunan dan pendayagunaan aparatur negara nomor 38/Kep/MK. Waspan/8/1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi yang bersangkutan. Dalam pasal (2) butir (1) dipertegas lagi bahwa dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi.

Tugas utama tersebut diperluas sebagaimana telah ditetapkan dalam undang - undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (2) yang menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Beban kerja dosen mencakup kegiatan: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) melakukan evaluasi pembelajaran, (4) membimbing dan melatih, (5) melakukan penelitian, (6) melakukan tugas tambahan, serta (7) melakukan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja ini sangat potensial dapat menjadi pemicu munculnya stres dosen. Hasil riset yang lain menemukan bahwa mengajar dikategorikan sebagai pekerjaan yang penuh stres (*stressful*). Aspek negatif dari pekerjaan ini seperti: masalah disiplin, mahasiswa yang apatis, kelas yang sangat padat, tugas makalah, ketidaksesuaian gaji, tuntutan dan kurangnya dukungan termasuk lemahnya dukungan administrasi menjadi sumber stres yang potensial.

Hal ini sejalan dengan apa yang ditetapkan dalam “Strategi Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (*Higher Education Long Term Strategy – HELTS 2003-201*) yang intinya menegaskan 3 (tiga) kebijakan dasar dalam pengembangan strategi dan pelaksanaan pendidikan tinggi, yaitu: (1) peningkatan daya saing bangsa, (2) otonomi, dan (3) kesehatan organisasi. Bagaimanapun, salah satu resiko terbesar dari stres dosen adalah penurunan mutu pendidikan dan pengurangan efektifitas dosen. Kondisi semacam ini tentu akan merugikan semua pihak, baik bagi dosen maupun bagi para stakeholder lainnya.

Dosen selain sebagai manajer kelas, dosen juga memiliki tugas yang spesifik, unik dan tingkat kemajemukkannya tinggi. Disebut manajer kelas, karena dosen melaksanakan fungsi manajemen dalam organisasi kelas, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian. Disebut spesifik, karena pekerjaan dosen merupakan suatu profesi, artinya suatu jabatan atau pekerjaan memerlukan suatu kemampuan khusus sebagai dosen. Kemampuan dimaksud secara formal dibuktikan dengan sertifikat akta mengajar atau sertifikasi dosen, menguasai didaktik metodik yang kesemuanya hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang khusus.

Disebut unik, karena tugas atau profesi dosen memerlukan paduan antara ilmu-teknologi-seni, sehingga keputusan yang diambil lebih bersifat kontekstual atau situasional, dalam memberikan layanan kepada peserta mahasiswa yang datang dengan karakter, minat, kemampuan dan masalah yang berbeda. Sedangkan disebut memiliki tingkat kemajemukan yang tinggi dapat dilihat dari konsep tugas dosen sebagai pendidik, pelatih dan pengajar, peneliti dan melaksanakan pengabdian pada masyarakat.

Dalam tulisan ini penulis mencoba membahas permasalahan stres dosen dengan mengkomparasikan dua hal yaitu lingkungan kerja dan dinamika kelompok. Menurut penulis dua hal tersebut dapat membantu pembaca untuk memahami permasalahan stres yang dialami oleh para dosen. Permasalahan stres dosen, lingkungan kerja dan dinamika kelompok akan dibahas secara khusus dalam bab-bab selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Data penelitian dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Pada tahap selanjutnya digunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel menggunakan teknik analisa jalur. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dibuat diagram jalur yang memperlihatkan pengaruh antara lingkungan kerja dan dinamika kelompok terhadap stres.

### 2. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Flores Ende Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 100 orang, dan pada saat penelitian berada di lokasi penelitian.

#### 2. Sampel

Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

$N_e$  = toleransi kesalahan 5% = 0,05

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,05^2)}$$

$$= 80$$

Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik simple random sampling (acak sederhana) melalui tahapan : (1) melakukan pendataan terhadap dosen yang menjadi anggota populasi, serta (2) memilih secara acak sebanyak 80 orang dosen.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi pada setiap variabel penelitian.

#### 1. Stres

##### a. Definisi Konseptual

Stres adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, dan atau perilaku partisipasi organisasi.

##### b. Definisi Operasional

Stres adalah respon adaptif dosen terhadap situasi eksternal yang dapat menghasilkan deviasi secara fisik, psikologis, dan atau perilaku partisipasi organisasi, yang dapat diukur dengan indikator: 1). ketidakpuasan kerja, 2). rendahnya komitmen terhadap organisasi, 3). keterlibatan kerja rendah, 4). harga diri terganggu, 5). kecilnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, sulit berkonsentrasi.

**c. Kisi-Kisi Instrumen**

Butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner stres disusun berdasarkan kisi-kisi berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Stres Setelah Hasil Uji Coba

No	Indikator	Butir-Butir Pernyataan	
		Nomor Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Ketidakpuasan kerja	1,2,3,4,5,31,32	1,2,3,4,5,31,32
2	Rendahnya komitmen terhadap organisasi	6,7,8,9,10,33,	7,8,9,33,
3	Keterlibatan kerja rendah	11,12,13,14,15,	11,12,13,14,15,
4	Harga diri terganggu	16,17,18,19,20	16,17,18,19,
5	Kecilnya partisipasi dalam pengambilan keputusan ( <i>poor decision making</i> )	21,22,23,24,25	21,22,23,24,25
6	Sulit berkonsentrasi	26,27,28,29,30,	26,28,29,
	Jumlah	33	28

**d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Untuk mengukur validitas tiap butir instrumen stres, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil pengujian tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan valid, dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. dalam tabel kritis  $r_{tabel}$  *Pearson's Product Moment* diketahui 0,361 untuk  $n = 30$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,361 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,361, maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut valid.

Dari 33 butir pernyataan yang diuji cobakan dan setelah dilakukan analisis uji validitas butir, diperoleh 5 butir pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan dan dinyatakan tidak valid (drop), karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Butir-butir yang tidak valid tersebut adalah butir pernyataan nomor 6, 10, 20, 27 dan 30. Dengan demikian, terdapat 28 butir pernyataan yang dinyatakan valid adalah butir nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, dan 33 (perhitungan lengkap terlampir). Ke 28 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai stres dosen Universitas Flores Ende. Dengan demikian, rentang skor teoritik antara 28 sampai dengan 140.

Selanjutnya, perhitungan reliabilitas instrumen stres dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel stres sebanyak 28 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,937$ , dengan demikian, bila merujuk pada kriteria Guilford dapat disimpulkan bahwa instrumen stres adalah reliabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

**2. Lingkungan Kerja**

**a. Definisi Konseptual**

Lingkungan kerja adalah keadaan yang secara fisik memiliki pengaruh terhadap efektifitas seseorang dalam bekerja.

**b. Definisi Operasional**

Lingkungan kerja adalah penilaian dosen terhadap keadaan yang secara fisik memiliki pengaruh terhadap efektifitas seseorang dalam bekerja yang dapat dilihat dengan indikator: (1) temperatur suhu, (2) ukuran ruangan, (3) tingkat kebisingan lingkungan sekitar, (4) ketersediaan fasilitas penunjang, (5) keamanan dan keselamatan kerja.

**c. Kisi-Kisi instrumen**

Butir-butir pernyataan yang disusun dalam kuesioner lingkungan kerja disusun berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.2: Kisi-kisi Instrumen variabel lingkungan kerja setelah hasil uji coba

No	Indikator	Butir-butir pernyataan	
		No. Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Tempertaur suhu	1,4,7,9,10,28,29,	4,7,9,10,28,29,
2	Ukuran ruangan	2,3,5,6,8,22,24,30,	2,3,5,6,8,22,24,30,
3	Tingkat kebisingan lingkungan sekitar	11,12,13,15,17,19	11,12,13,15,17,19
4	Ketersediaan fasilitas penunjang	14,16,18,20,	16,18,20,
5	Keamanan dan keselamatan kerja	21,23,25,26,27	21,23,25,27
	Jumlah	30	27

**d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Untuk mengukur validitas tiap butir instrumen lingkungan kerja, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil pengujian tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan valid, dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. dalam tabel kritis  $r_{tabel}$  *Pearson's Product Moment* diketahui 0,361 untuk  $n = 30$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,361 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,361, maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut valid.

Dari 30 butir pernyataan yang diuji cobakan dan setelah dilakukan analisis uji validitas butir, diperoleh 3 butir pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan dan dinyatakan tidak valid (drop), karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Butir-butir yang tidak valid tersebut adalah butir pernyataan nomor 1, 14, dan 26. Dengan demikian, terdapat 27 butir pernyataan yang dinyatakan valid adalah butir nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, dan 30 (perhitungan lengkap terlampir). Ke 27 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjangring informasi mengenai lingkungan kerja universitas flores ende. Dengan demikian, rentang skor teoritik antara 27 sampai dengan 135.

Selanjutnya, perhitungan reliabilitas instrumen lingkungan kerja dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Crounbach*. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja sebanyak 27 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,928$ , dengan demikian, bila merujuk pada kriteria Guillford dapat disimpulkan bahwa instrumen lingkungan kerja adalah reliabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

**3. Dinamika Kelompok**

**a. Definisi Konseptual**

Dinamika kelompok adalah interaksi sosial yang saling berhubungan satu dengan yang lain secara langsung dalam kelompok baik kecil maupun besar.

**b. Definisi Operasional**

Dinamika kelompok adalah penilaian dosen terhadap interaksi sosial yang saling berhubungan satu dengan yang lain secara langsung dalam kelompok baik kecil maupun besar dengan indikator: (1) interaksi antar individu dalam kelompok; (2) kesesuaian tujuan individu

dengan tujuan bersama dalam kelompok; (3) memberikan peluang kepada orang lain dalam kelompok untuk bekerja; (4) kemandirian dalam menyelesaikan tugas; (5) beban kerja yang proporsional dengan kapasitas kelompok.

**c. Kisi-kisi instrumen**

Butir-butir pernyataan yang disusun dalam kuesioner dinamika kelompok disusun berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Dinamika Kelompok

No	Indikator	Butir-butir pernyataan	
		No. Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba
1	Interaksi antar individu dalam kelompok	2,4,5,7,8,10	2,4,5,7,8,10
2	Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan bersama dalam kelompok	3,6,9,11,12,15,16	3,9,11,12,15,16
3	Memberikan peluang kepada orang lain dalam kelompok untuk bekerja	1,13,14,17,18,19,	1,14,17,18,19,
4	Kemandirian dalam menyelesaikan tugas	20,22,24,26,27,	22,24,26
5	Beban kerja yang proporsional dengan kapasitas kelompok	21,23,25,28,29,30	21,23,25,28,29,30
	Jumlah	30	26

**d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Untuk mengukur validitas tiap butir instrumen dinamika kelompok, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil pengujian tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan valid, dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. dalam tabel kritis  $r_{tabel}$  *Pearson's Product Moment* diketahui 0,361 untuk  $n = 30$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,361 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,361, maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut valid.

Dari 30 butir pernyataan yang diuji cobakan dan setelah dilakukan analisis uji validitas butir, diperoleh 4 butir pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan dan dinyatakan tidak valid (drop), karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{kritis}$ ). Butir-butir yang tidak valid tersebut adalah butir pernyataan nomor 6, 13, 20, dan 27. Dengan demikian, terdapat 26 butir pernyataan yang dinyatakan valid adalah butir nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, dan 30 (perhitungan lengkap terlampir). Ke 26 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjangkau informasi mengenai dinamika kelompok dosen universitas flores ende. Dengan demikian, rentang skor teoritik antara 26 sampai dengan 130.

Selanjutnya, perhitungan reliabilitas instrumen dinamika kelompok dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Crounbach*. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel dinamika kelompok sebanyak 26 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r =$

0,913, dengan demikian, bila merujuk pada kriteria Guilford dapat disimpulkan bahwa instrumen dinamika kelompok adalah reliabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

#### 4. Teknik Analisa Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistika deskriptif dan inferensial. Teknik analisis data secara deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi: mean, median dan modus. Ukuran penyebaran meliputi: varian dan simpangan baku.

Teknik analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Semua pengujian digunakan dengan menggunakan  $\alpha=0,05$ . Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik Liliefors dan uji homogenitas varians dengan menggunakan teknik uji Barleet. Dalam model analisis jalur dikenal dua tipe variabel yaitu variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dikembangkan maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah stres, sedangkan variabel eksogennya adalah lingkungan kerja dan dinamika kelompok. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *liliefors* dan *galat taksiran*

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari *Pearson* dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur untuk masing-masing jalur yang dikonstruksikan.

#### 5. Hipotesis Statistik

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di muka, maka hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

##### 1. Hipotesis pertama

$$H_0 : p_{31} \leq 0$$

$$H_1 : p_{31} > 0$$

##### 2. Hipotesis kedua

$$H_0 : p_{21} \leq 0$$

$$H_1 : p_{21} > 0$$

##### 3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : p_{32} \leq 0$$

$$H_1 : p_{32} > 0$$

Keterangan:

$H_0$  = hipotesis nol

$H_1$  = hipotesis alternatif

$p_{31}$  = koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap stres

$p_{21}$  = koefisien jalur pengaruh dinamika kelompok terhadap lingkungan kerja.

$p_{32}$  = koefisien jalur pengaruh stres terhadap dinamika kelompok.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

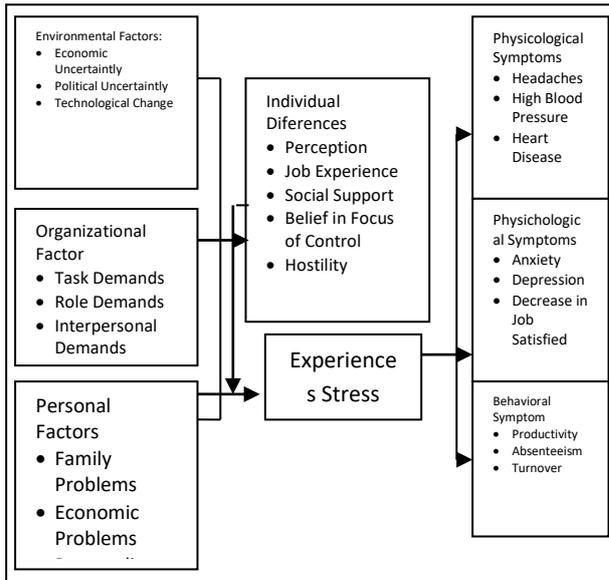
Pada bagian ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pencapaian hasil presentase setiap variabel sehingga hasil penelitian ini dapat dideskripsikan secara komprehensif adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres. dengan nilai koefisien jalur sebesar  $-0,334$  dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,101$ . Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar  $-2,64$ . Oleh karena nilai koefisien- $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $-t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dipengaruhi secara langsung negatif oleh lingkungan kerja.

Hal ini seperti yang di kemukakan oleh Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien mengatakan bahwa: *Stress as a state of tension experienced by individuals facing extraordinary demands, constrains, or opportunities. As we show, stres can be both positive and negative and is an important fact of life in our present work environment.* Stres merupakan keadaan ketegangan yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan luar biasa, kendala, atau peluang. Stres dapat berupa positif dan negatif dan sudah merupakan fakta yang sangat penting dalam kehidupan di lingkungan kerja.

Selanjutnya pemahaman tentang pengaruh lingkungan terhadap stres dapat dijelaskan menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge seperti yang digambarkan dalam bagan 4.8 di bawah ini. Pada gambar di bawah ini ditampilkan ada tiga faktor yang mempengaruhi stres yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi/personal. Masing-masing faktor memiliki karakteristik yang menunjukkan adanya kausalitas terhadap stres. Dari tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan dimaksudkan mengakibatkan munculnya permasalahan baik berupa psikologi maupun perilaku.



Gambar: 4.11. Pengaruh Lingkungan Terhadap Stres

*The model identifies three sets of factors-environmental, organizational and personal - that act as potential sources of stress. whether they become actual stress depends on individual differences such as job experience and personality. When stress is experienced by an individual, its symptoms can surface as physiological, psychological, and behavioral outcomes.*

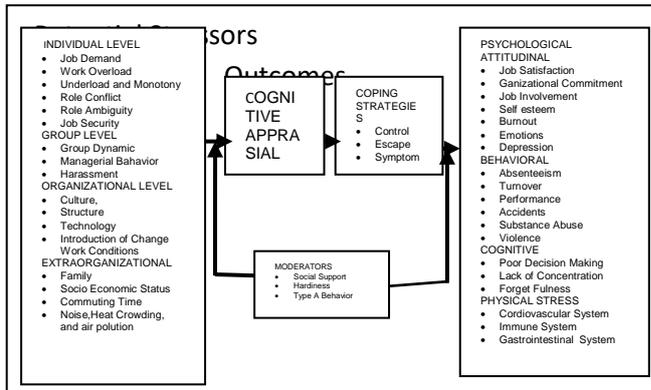
Berdasarkan model di atas Robbins & Judge mengidentifikasi tiga jenis faktor yaitu faktor lingkungan, organisasi dan pribadi sebagai sumber potensial dari stres. Keadaan menjadi stres sebenarnya tergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Bila stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku. Penjelasan lebih lengkapnya seperti yang digambarkan pada bagan di atas.

## 2. Dinamika kelompok berpengaruh langsung negatif terhadap stres.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa dinamika kelompok berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,322 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar -2,992 sedangkan nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar -2,64. Oleh karena nilai koefisien -  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai koefisien -  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian dinamika kelompok berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres dapat diterima. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres dipengaruhi secara langsung negatif oleh dinamika kelompok.

Berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh, Donnelson R. Forsyth menyatakan bahwa: *Suggests with other plays a key role in both fight-or-flight and tend-and-befriend responses to stress. When the group members face an imminent threat, they can work together to fight against it-they can rally against attackers, organize a concerted response to a disaster, and so on,* Menurutnya bahwa dengan memainkan peran dalam melawan atau cenderung berteman dapat memunculkan respon terhadap stres. Ketika anggota kelompok menghadapi ancaman, mereka dapat bekerja sama untuk melawannya, mereka dapat menggalang terhadap penyerang, mengatur respon bersama untuk menghadapi bencana, dan sebagainya. Ini artinya bahwa ada hubungan pengaruh antara kelompok dengan responnya terhadap stres.

Berikut ini model tentang pengaruh antara dinamika kelompok terhadap stres menurut Kreitner dan Kinicki:



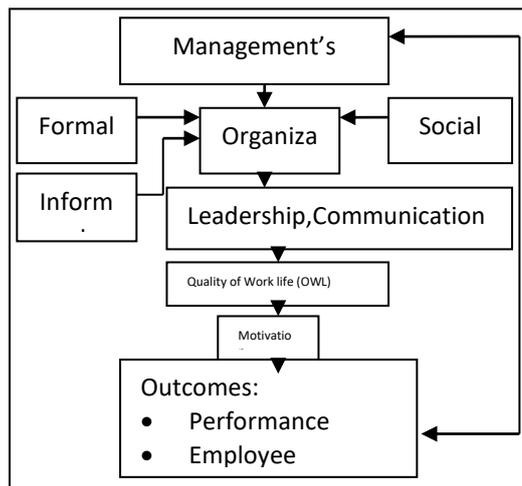
Gambar 4.9 : A Model of Occupational Stress (Sumber: Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2007, Organizational Behavior, New York : McGraw Hill, h. 556)

Dalam penelitian ini, *outcomes* stres jabatan mengadopsi sebagian dari model yang dibangun Robert Kreitner & Angelo Kinicki yaitu meliputi : “(1) *dimensions of psychological*, (2) *dimensions behavioris*, dan (3) *dimensions kognitif*”. Model tersebut merupakan *Occupational Stress*, sebagaimana disajikan pada gambar di atas dan gambar tersebut menunjukkan empat jenis utama stres: individu, kelompok, organisasi, dan ekstra organisasi.

Dari model *occupational stres* tersebut dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh dinamika kelompok terhadap stres, karena dinamika kelompok merupakan salah satu potensi stres, sehingga jikalau dinamika kelompok ini tidak dimonet secara baik maka akan mengganggu baik itu perilaku, kemampuan individu, stres fisik, dan psikologi dari masing-masing anggota kelompok.

### 3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap dinamika kelompok.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap dinamika kelompok dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 4,533. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap dinamika kelompok dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja. Pembuktian hipotesis tersebut di atas, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.10 : An Organizational Behavior System<sup>1</sup>

Dari gambar tersebut di atas dapat dilihat, lingkungan kerja (sosial) berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan, komunikasi serta dinamika kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap dinamika kelompok.

<sup>1</sup> John W. Newstrom & Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (New York McGraw-Hill, Inc 2002), h. 28.

## **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat disampaikan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh langsung negatif lingkungan kerja terhadap stres dosen, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar varian stres dosen ditentukan oleh variabel lingkungan kerja. Selanjutnya kekuatan pengaruh dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres dari nilai koefisien jalur.

Kedua, terdapat pengaruh langsung negatif dinamika kelompok terhadap stres dosen, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar varian stres dosen ditentukan oleh variabel dinamika kelompok. Selanjutnya kekuatan pengaruh dapat diketahui pengaruh dinamika kelompok terhadap stres dari nilai koefisien jalur.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap dinamika kelompok, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar varian dinamika kelompok ditentukan oleh variabel lingkungan kerja. Selanjutnya kekuatan pengaruh dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap dinamika kelompok dari nilai koefisien jalur.

### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperlihatkan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres, dinamika terhadap stres dan lingkungan kerja terhadap dinamika kelompok.

Bertitik tolak dari hasil temuan di atas, maka implikasi hasil dari penelitian ini akan diarahkan kepada upaya penurunan stres melalui variabel lingkungan kerja dan dinamika kelompok, serta penurunan dinamika kelompok melalui lingkungan kerja.

#### **1. Upaya menurunkan stres melalui lingkungan kerja**

Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memperbaiki lingkungan kerja agar berdampak pada penurunan stres dosen adalah : menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan tertib; menyediakan fasilitas pendukung yang dapat menunjang kerja dosen seperti ruangan kuliah yang nyaman, bersih, dan jauh dari kebisingan;

#### **2. Upaya menurunkan stres melalui dinamika kelompok**

Upaya – upaya yang perlu dilakukan untuk memperbaiki dinamika kelompok agar berdampak pada penurunan stres dosen adalah terciptanya komunikasi yang baik diantara sesama dosen, dosen dengan pimpinan di tingkat program studi, fakultas dan bahkan universitas; terjalinnya relasi yang harmonis diantara sesama dosen dalam suatu unit kerja yang sama; adanya keterbukaan dan kerja sama tim yang baik diantara sesama dosen dalam melaksanakan tugas-tugas akademik

#### **3. Upaya meningkatkan dinamika kelompok melalui lingkungan kerja**

Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja agar berdampak pada peningkatan dinamika kelompok adalah memberikan ruang secukupnya kepada para dosen untuk mengembangkan dirinya melalui organisasi-organisasi atau kelompok-kelompok baik yang disediakan oleh perguruan tinggi maupun atas inisiatif dari para dosen sendiri; terciptanya lingkungan yang nyaman sehingga diantara dosen tidak terjadi gesekan sosial seperti adanya persaingan yang tidak sehat untuk memperebutkan posisi-posisi strategis di lingkungan kerjanya yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya konflik horisontal diantara sesama dosen; tersedianya waktu khusus bagi para dosen untuk bisa refreking diantara sesama dosen guna melepaskan kepenatan dan kejenuhan dalam melaksanakan tugas-tugas akademiknya.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat dikemukakan beberapa saran untuk menekan terjadinya stres dosen, sebagai berikut:

1. Para pengambil keputusan hendaknya memperhatikan masalah lingkungan kerja, dan dinamika kelompok dosen dalam rangka mengatasi stres yang dialami oleh dosen. Selain itu, ternyata masih banyak variabel lain yang berpengaruh langsung terhadap stres dosen. Pemahaman tentang stres dosen akan membantu para pengambil keputusan dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Para dosen hendaklah secara aktif menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis agar dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai dosen dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, dan dinamika kelompok yang semakin dinamis. Upaya menekan stres dosen yang dimaksudkan agar setiap dosen sebagai individu menyadari mengenai keadaan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Stephen, P., Robbins, *Perilaku Organisasi*. Prentice-Hall, Jakarta : Gramedia, 2003.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2007.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill International Edition, 2008.
- Gibson J. L. John M Ivancevich, James H. Donnely, Jr, & Robert Konospaske, *Organization, Behavior, Structure, Processes*. Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Jerrold S. Greenberg, *Comprehensive Stress Management*. New York : McGraw-Hill Companies, 2002.
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi, 2006.
- Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International, 2001.
- Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik, untuk organisasi publik dan organisasi non profit*. Jakarta: Grasindo, 2006.
- Sumamur, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung, 1986.
- Steven, L. McShane & Mary Ann von Glinow, *Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2008.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Schermerhorn, R John, *Introduction to Management*. New York : Printed in Asia, 2010.
- Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior In Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000.
- Stephen P. Robbins & Timothy A Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2011.
- Stephen P. Robbins & Timothy A Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2007
- Richard L. Daft, *New Era Of Management*. Canada : Printed In Canada, 2010.
- John R. Schermerhorn, James G. (Jerry) Hunt, Richard N. Osborn & Mary Ubl-Bien, *Organizational Behavior*. Estern University : Printred in Asia, 2011.
- Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior*. South Western : Printed in the United States of America, 2006.
- Jason A. Colquit, Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, Companies., Inc, 2009.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright, *Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Forsyth R. Donelson, *Group Dynamics*. Wadsworth: Cengage Learning., 2010.
- Universitas Flores. "Rencana Strategis" *Uniflor Online*  
[www.uniflor.ac.id](http://www.uniflor.ac.id) (diakses tanggal 20 Januari 2012)
- Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 38/Kep/MK. Waspan/8/1999 Tentang Pengawas Pembangunan Dan Pendencygunaan Aparatur Negara Pasal 2, butir 1.
- Undang-undang nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1, ayat 2.
- Dikti. "HELTS," *Dikti Online*.  
[www.inherent-dikti.net/files/HELTS2003-2010B.pdf](http://www.inherent-dikti.net/files/HELTS2003-2010B.pdf)  
(diakses tanggal 06 april 2012)
- John W. Newstrom & Keith Davis, *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc, 2002.
- Laurie J. Mullins, *Management And Organizational Behavior*, New York : Prentice Hall, Pearson Edition, 2005.