

SKRIPSI

***LITERATURE REVIEW* HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN KINERJA DOSEN TAHUN 2022**



Oleh:

MEIRLIN SAHETAPY

032018006

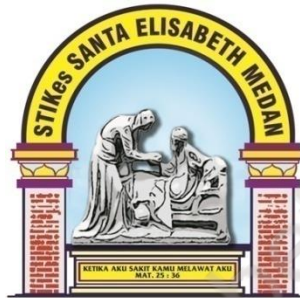
**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2022**



STIKes Santa Elisabeth Medan

SKRIPSI

LITERATURE REVIEW HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN KINERJA DOSEN TAHUN 2022



Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Dalam Program Studi Ners
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth

Oleh:

MEIRLIN SAHETAPY

032018006

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2022**



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mcirlin Sahetapy
NIM : 032018006
Program Studi : Ners
Judul : *Literature review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,



Mcirlin Sahetapy



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Persetujuan

Nama : Meirlin Sahetapy
NIM : 032018006
Judul : *Literature review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Menyetujui Untuk Diujikan Pada Ujian Skripsi Jenjang Sarjana
Medan, 21 Mei 2022

Pembimbing II

(Vina Y.S. Sigalingging, Ns., M.Kep)

Pembimbing I

(Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep)

Mengetahui
Program Studi Ners

(Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep)



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah diuji

Pada, 21 Mei 2022

PANITIA PENGUJI

Ketua : Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep

Anggota : 1. Vina Y. S. Sigalingging, Ns., M.Kep

2. Jagentar P. Pane, Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan

Nama : Meirlin Sahetapy
NIM : 032018006
Judul : *Literature review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Telah disetujui, diperiksa dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Sabtu, 21 Mei 2022 dan dinyatakan telah LULUS

TIM PENGUJI:

TANDA TANGAN

Penguji I : Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep

Penguji II : Vina YS Sigalingging, Ns., M.Kep

Penguji III : Jagentar Pane, Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

Mengesahkan
Ketua STIKes

Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep Mestiana Br. Karo, Ns., M.Kep., DNSc



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan St Elisabeth Medan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Meirlin sahetapy
Nim : 032018006
Program Studi : S1 Keperawatan
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan St Elisabeth Medan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: *literatur review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022 Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non-eksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 21 Mei 2022
Yang Menyatakan


(Meirlin Sahetapy)



ABSTRAK

Meirlin Sahetapy, 032018006

Literature review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Prodi Ners 2022

Kata kunci : Tingkat stres, Kinerja dosen

(xviii + 71 + lampiran)

Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai tenaga akademik. Kinerja dosen yang rendah dapat mempengaruhi hasil kerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah stres kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja dikarenakan bekerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target sehingga membuat produktivitas kerja semakin menurun. Untuk itu semakin tinggi tingkat stres yang dialami dosen maka kinerja semakin menurun. Systematic review ini bertujuan untuk menggali informasi dan menganalisis hubungan tingkat stres dan kinerja dosen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode systematic review. Peneliti mengumpulkan beberapa jurnal terkait topik melalui penelusuran dari database online google scholar untuk di telaah dan di analisis. Dari hasil penelusuran didapatkan 30 jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi. Berdasarkan analisa tentang hubungan tingkat stres dan kinerja dosen dari 10 jurnal ditemukan sebanyak 10 jurnal (100%) yang mengatakan bahwa tingkat stres sangat erat kaitannya dengan kinerja dosen. Tingkat stres yang baik sangat penting bagi dosen dalam menjalankan tugas Tri Dhrama Perguruan Tinggi.

Saran : diharapkan dengan adanya pengendalian dengan pendesainan ulang pekerjaan dan adanya kegiatan *gathering* 6 bulan sekali dapat menurunkan tingkat stres dosen dalam bekerja.

Daftar Pustaka : (2010 – 2022)



ABSTRACT

Meirlin Sahetapy, 032018006

relationship between stress level and lecturer performance in 2022

Nursing Study Program 2022

Keyword : lecturer stress level, lecturer performance

(xviii + 71 + attachments)

Lecturer performance is the work achieved by the lecturer in accordance with the authority and responsibility as academic staff. Low lecturer performance can affect work results and cannot complete the work. One of the factors that can affect the performance of lecturers is work stress. A high workload can cause work stress due to working under time pressure to achieve the target so that work productivity decreases. Therefore, the higher the stress level experienced by the lecturer, the performance will decrease. This systematic review aims to explore information and analyze the relationship between stress levels and lecturer performance. The research design used is descriptive research with a systematic review method. The researcher collect several journals related to the topic through submissions from the Google Scholar online database for review and analysis. From the search results obtained 30 journals that match the inclusion criteria. Based on the analysis of the relationship between stress levels and lecturer performance from 10 journals, 10 journals (100%) found that stress levels are closely related to lecturer performance. A good stress level is very important for lecturers in carrying out the duties of the Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Suggestion: it is hoped that the control by redesigning the job and having gathering activities every 6 months can reduce the stress level of lecturers at work.

Bibliography (2010-2022)



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Literature review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022”** Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi tugas dalam menyelesaikan pendidikan program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan.

Skripsi penelitian ini telah banyak mendapat bimbingan, perhatian dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Mestiana Br. Karo, Ns., M.Kep., DNSc selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan dan juga selaku dosen pembimbing I sekaligus penguji I yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan dengan sangat baik menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan baik
3. Vina Yolanda Sari Sigalingging, Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing II sekaligus penguji II dan juga selaku dosen pembimbing akademik yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan



memberikan arahan sangat baik dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

4. Jagentar P. Pane, Ns., M.Kep selaku dosen penguji yang telah bersedia membimbing dan membantu peneliti dengan sangat baik dan sabar serta memberikan saran maupun motivasi kepada peneliti hingga terbentuknya skripsi penelitian ini.
5. Seluruh dosen STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing dan mendidik peneliti dalam upaya pencapaian pendidikan sejak semester I sampai semester VIII. terimakasih untuk motivasi dan dukungan yang diberikan kepada peneliti untuk segala cinta dan kasih yang telah diberikan selama proses pendidikan sehingga peneliti dapat sampai pada penyusunan skripsi ini
6. Kepada pihak BAAK STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah bersedia membantu peneliti dengan sangat baik dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
7. Teristimewa kepada kedua orangtua saya yang tercinta, Ayahanda Azael Sahetapy dan Ibunda Desmawati Pasaribu yang telah menyekolahkan peneliti hingga kejenjang sarjana dengan doa dan bimbingan, saudara/i saya Aulin Adeyana Sahetapy Erika Friscilla Sahetapy Risky Heumasse dan Utha Nendissa dan seluruh keluarga besar yang sudah memberikan nasehat, doa, semangat, dukungan materi dan moral, kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.



STIKes Santa Elisabeth Medan

8. Seluruh teman-teman mahasiswa program studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan angkatan ke XII Tahun 2018 yang memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga menjadi bahan masukan bagi peneliti. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang profesi keperawatan.

Medan, 21 Mei 2022

Peneliti


(Meirlin Sahetapy)



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSYARATAN GELAR	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
TANDA PERSETUJUAN	v
PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	vi
TANDA PENGESAHAN.....	vii
PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN.....	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan umum	8
1.3.2. Tujuan khusus	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat teoritis	8
1.4.2. Manfaat praktis	9
 BAB 2 TINJAUAN TEORITIS	 10
2.1. Tingkat Stres.....	10
2.1.1. Definisi Tingkat Stres.....	10
2.1.2. Jenis-jenis Stres	11
2.1.3. Klasifikasi Stres	12
2.1.4. Gejala-gejala Stres	13
2.1.5. Penyebab Stres.....	14
2.1.6. Faktor-faktor stres.....	15
2.1.7. Tahapan Stres	17
2.2. Kinerja Dosen	20
2.2.1. Pengertian Kinerja dosen	20
2.2.2. Tugas dan Tanggung Jawab Dosen	21
2.2.3. Kompetensi Kinerja Dosen.....	22
2.2.4. Faktor-faktor Kinerja Dosen	24
2.2.5. Indikator Kinerja dosen.....	25
2.3. Hubungan Tingkat stres dengan Kinerja dosen	26



BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESA PENELITIAN	27
3.1. Kerangka Konsep	27
3.2. Hipotesa Penelitian	28
BAB 4 METODE PENELITIAN	29
4.1. Rancangan Penelitian.....	29
4.2. Populasi dan Sampel.....	29
4.2.1. Populasi	29
4.2.2. Sampel	30
4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
4.3.1. Variabel penelitian.....	30
4.3.2. Definisi operasional	31
4.4. Instrumen Penelitian	32
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
4.5.1. Lokasi penelitian.....	32
4.5.2. Waktu penelitian.....	33
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	33
4.6.1. Pengumpulan data	33
4.6.2. Teknik pengumpulan data	33
4.6.3. Uji validitas dan reliabilitas	34
4.7. Kerangka Operasional	34
4.8. Analisa Data	35
4.9. Etika Penelitian.....	35
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
5.1. Hasil Penelitian.....	36
5.2. Pembahasan	74
5.2.1. Tingkat Stres.....	74
5.2.2. Kinerja Dosen	76
5.2.3. Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen	78
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1. Simpulan.....	81
6.1.1. Literatur Review Tingkat Stres.....	81
6.1.2. Literatur Review Kinerja Dosen.....	81
6.1.3. Literatur review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022	81
6.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Definisi operasional <i>literature review</i> hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022	31
Tabel 5.1. Systematic Review Tingkat Stres	39
Tabel 5.2. Systematic Review Kinerja Dosen	52
Tabel 5.3. Systematic review tingkat stres dengan kinerja dosen	63



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 3.1. Kerangka Konsep Penelitian <i>literature review</i> hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022	27
Bagan 4.1. Kerangka Operasional Penelitian <i>literature review</i> hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022	34
Bagan 5.1. Diagram Tingkat Stres	36
Bagan 5.2. Diagram kinerja Dosen	37
Bagan 5.3. Diagram Tingkat stres dan kinerja dosen Proses Prisma	39

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia pendidikan merupakan salah satu investasi yang sangat penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam persaingan di era global saat ini. Melalui pendidikan, bangsa Indonesia akan mampu merencanakan dan menyiapkan tenaga Pendidikan yang mempunyai kemampuan bersaing dengan negara lain. Komponen terpenting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia selain mahasiswa adalah dosen. Dosen mempunyai peran, tugas, dan tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Jufrizen et al., 2020)

Keberhasilan yang dicapai perguruan tinggi ditentukan oleh akuntabilitas yang tinggi dari dosen dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tri Dharma. (Gunawan et al., 2018). Tri Dharma perguruan tinggi merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh dosen perguruan tinggi baik swasta maupun negeri merupakan kebijakan yang dilakukan oleh para dosen jumlah dosen di Indonesia sebanyak 312.890 jiwa (Jenderal et al., 2020).

Dalam Undang-Undang No. 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi disebutkan tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat atau sering di sebut dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

STIKes Santa Elisabeth Medan

Menurut UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* 2016, menempatkan pendidikan di Indonesia berada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sementara itu kualitas guru dan dosen sebagai komponen penting dalam pendidikan menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Berdasarkan data dari SCOPUS, diketahui rangking publikasi negara Indonesia berada pada peringkat 52 dari 239 negara sedangkan dunia berada pada peringkat 11 dari 33 negara di Asia. Maka jumlah publikasi Internasional Indonesia masih cukup rendah. Menurut Subandi (2013), Indeks tingkat pendidikan tinggi Indonesia juga dinilai masih rendah yaitu 14,6 persen, berbeda dengan Singapura dan Malaysia yang sudah mempunyai indeks tingkat pendidikan yang lebih baik yaitu 28 persen dan 33 persen. Dosen, guru dan tenaga pengajar juga menjadi prioritas pemerintah untuk ditingkatkan kualitasnya. "Jika kualitas dosen dan guru baik, maka akan mempengaruhi kualitas anak didiknya. (Hasugian, 2017).

Berdasarkan penelitian Herawati & Rinofah tahun 2019, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu kondisi kompetensi, motivasi kondisi sarana dan prasarana serta teknologi dan informasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen. Besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen secara berurut adalah faktor motivasi, kondisi sarana prasarana, selanjutnya faktor teknologi dan informasi dan terakhir adanya kompetensi dari para pengajar.

Dalam Undang-Undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 8 yaitu guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat

pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berikutnya pada pasal 10 ayat 1 bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen (Manik & Syafrina, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dengan Jumlah sampel sebanyak 152 orang ditemukan bahwa Kinerja dosen 58,55% persen termasuk dalam kategori baik, dan 41,45% dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen termasuk dalam kategori baik. Kinerja dosen yang rendah menjadi masalah dalam budaya organisasi sering dijumpai bahwa dosen menurun semangat kerja dikarenakan tidak mampu menyesuaikan diri dengan budaya dalam bekerja. Sehingga perasaan demikian akan menurunkan kinerjanya dosen dalam bekerja (Jaludin, Milfayetty, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian Sinurat et al., (2018) hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 20 orang (66,7%), dan paling sedikit adalah yang memiliki kinerja kurang sebanyak 1 orang (3,3%). Berdasarkan hasil peneliti mendapatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang dosen di dalam suatu perguruan tinggi berdasarkan tugas dari tri darma perguruan tinggi adalah pendidik, peneliti dan pengabdian masyarakat. Hal tersebut terangkum dalam kompetensi yang harus dimiliki dosen.

Karena beratnya tuntutan tugas yang ada di perguruan tinggi menjadi salah satu penyebab stres para dosen. Faktor-faktor yang dapat membuat dosen stres antara lain tekanan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menuntut dan rekan kerja yang tidak senang. Dalam kehidupan organisasi, stres kerja dapat membawa dampak negatif terhadap kinerja dosen. Semakin besar stres kerja yang dirasakan dosen maka kinerjanya akan semakin buruk. Jika dosen dapat mengurangi tekanan tersebut maka masalah kinerja dosen yang buruk dapat diatasi, maka kinerja akan semakin meningkat (F. Ali, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kinerja membuktikan adanya pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kinerja pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi (Sugihanawati, 2019).

Sareen, (2019) menyatakan bahwa stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mengganggu yang berkaitan dengan psikologis, emosional ataupun kesehatan sebagai akibat adanya pengaruh eksternal. Stres sendiri dalam dunia kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan sampai waktu yang berlebih (lembur) ataupun mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan (Kofoworola & Alayode, 2012) dalam (Wibowo, 2020a).

Stres dapat menimbulkan dampak pada berbagai sisi kehidupan. Dampak yang dialami yaitu pada fisik: kenaikan tekanan darah, kelelahan, sakit kepala, suara yang bernada tinggi, gelisah, dan kesulitan tidur. Dampak stres psikologis

yaitu: depresi ketergantungan obat dampak terhadap kehidupan berorganisasi ; penurunan produktivitas dan kualitas kinerja pekerjaan, penilaian buruk, kehilangan minat dan ketidakmampuan berkonsentrasi pada tugas.

Penelitian Northwestern National Life Insurance tahun 1993 menyimpulkan bahwa 1 juta kasus Absensi pekerja berkaitan dengan masalah stres, sepertiga pekerja yang mengalami stres berniat untuk langsung mengundurkan diri, dan sekitar 70% menyatakan bahwa stres akibat kerja telah merusak kehidupan fisik dan mental pekerja di China yang di lakukan Universitas China 22,3% dosen mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingom University menyatakan 47% dosen mengalami stres kerja (Pertiwi et al., 2017).

Riskesdas, (2018) menyatakan bahwa prevalensi gangguan mental emosional di Indonesia selama 5 tahun mengalami peningkatan di setiap provinsi. Prevalensi paling tinggi terjadi di provinsi Bali sebesar 11,0% dan yang paling rendah di provinsi Kepulauan Riau sebesar 3,0% dan rata-rata provinsi di Indonesia itu 7,0%. Semua provinsi mengalami peningkatan termasuk di DKI Jakarta yang naik 6 tingkat dari tahun 2013, (Kementrian Kesehatan, 2018) penemuan lainnya di Universitas MH Thamrin yang hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 14% dosen di Universitas MH Thamrin mengalami gangguan stres ringan-sedang (Indriyati, 2019).

Dosen banyak kehilangan minat dalam pekerjaan mereka akibat dari stres kerja, yang berdampak pada kinerja mereka dan berkontribusi pada ketidakefektifan mengajar. Dosen telah mengalami banyak ketegangan, yang

telah merusak kemampuan dan produktivitas mereka (Manabete et al, 2016) dalam (Dr. Muhammad Arshad Javed,2021).

Adiawaty, (2020) menjelaskan faktor intrinsik terbukti dapat menyebabkan terjadinya stres seperti shift kerja, beban kerja, lingkungan fisik, bahaya dan risiko pekerjaan, dan teknologi baru. Sedangkan faktor ekstrinsik yang juga dapat menyebabkan stres adalah peran dalam perusahaan, struktur dan iklim organisasi, hubungan kerja, dan pengembangan karier. (Shalvendy, 2006).

Dalam Adiwatysusi (2020) menyatakan bahwa stres yang dialami individu menyebabkan berbagai akibat yang merugikan yaitu perubahan fisiologis, perilaku beresiko merugikan kesehatan, ketidakpuasan kerja sebagai akibat dari penurunan produktivitas kerja sehingga individu tidak lagi merasakan kepuasan dalam bekerja, burn out, absensi serta biaya kesehatan dan perawatan yang merugikan individu juga memberatkan beban perusahaan.

Menurut Quick et. al. (2002) dalam (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018) Stres kerja memiliki dampak negatif dan positif namun lebih banyak lagi dampak negatifnya antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal atau marah bahkan depresi kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi berdampak terhadap prestasi kerja karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan, dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreatifitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absen yang tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan di lingkungan kerja.

Salah satu cara untuk menghilangkan stres di tempat kerja dengan menyesuaikan keadaan tempat kerja dengan kemampuan fisik atau mental pekerja. Karyawan diberi kesempatan untuk membantu dan membentuk situasi kerja. Teknologi, konten kerja, organisasi kerja, dirancang untuk mencegah karyawan terkena tekanan mental atau fisik. Membatasi pekerjaan yang berlebihan dan kontrol pribadi juga harus dihindari. Keberagaman pekerjaan. Interaksi sosial dan kolaborasi di tempat kerja sangat penting untuk dikembangkan. (Nur & Mugi, 2021).

Kondisi lain untuk mengurangi stres kerja adalah mengubah beban kerja. Beban kerja mental yang terlalu tinggi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja hal ini dapat mengakibatkan dosen harus dapat mengatur waktu, sehingga tanggung jawab dan sasaran kerja yang ada terhambat dan dapat mengakibatkan terjadinya stres akibat kerja oleh karena itu perlu pengendalian agar dosen bisa mencegah terjadinya stres di tempat kerja. Untuk mengatasi keluhan tentang beban kerja mental dapat dilakukan dengan mendesain ulang pekerjaan. Desain ulang pekerjaan dilakukan untuk mengatur jumlah beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan mental pekerja. Pengaturan beban kerja dilakukan oleh atasan kepada pekerja saat perencanaan pekerjaan (Ella et al., 2017).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Hubungan tingkat Stres dengan kinerja dosen.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang dirumuskan Berdasarkan latar belakang di atas adalah : apakah ada hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022?

1.3. Tujuan**1.3.1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengidentifikasi tingkat stres dosen
2. Mengidentifikasi kinerja dosen
3. Menganalisis hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen

1.4. Manfaat Penelitian**1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai salah satu sumber pengetahuan dan pengembangan ilmu tingkat stres dengan kinerja dosen

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dosen

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi dosen agar dapat menurunkan tingkat stres dalam upaya peningkatan kinerja dan kesuksesan dalam mengajar

2. Manfaat Bagi Institusi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi institusi dalam memberi informasi pentingnya untuk Menurunkan tingkat stres bagi tenaga didik

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memberikan ide baru dalam menangani tingkat stres pada kinerja dosen.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres

2.1.1 Definisi

Stres kerja adalah bagian masalah dari organisasi. Stres dikarenakan beban kerja yang besar atau harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem. Stres kerja dapat terlihat dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung-jawab organisasi dan keluarga. Robbins (2016) dalam F. Ali, (2021)

Menurut Sophiah (2018). Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Bennett (1994) dalam (Daniel, 2019) mendefinisikan stres sebagai kumpulan gejala fisik dan psikologis yang luas yang dihasilkan dari kesulitan yang dialami oleh individu ketika mencoba untuk beradaptasi dengan lingkungan. Ini berarti potensi stres muncul ketika situasi lingkungan menghadirkan tuntutan yang mengancam melebihi kemampuan dan sumber daya seseorang.

Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan seorang dosen akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila dosen mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena ada beban pekerjaan yang semakin meningkat faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres bagi dosen yaitu tekanan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas (F. Ali, 2021).

Beban kerja yang terlalu berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan stres kerja yang dialami oleh dosen dapat merugikan institusi pendidikan karena tidak seimbangnya antara

produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya berdasarkan berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menekan seseorang yang dirasakan melebihi kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2 Jenis-jenis Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu:

a. Stres Akut

Stres yang dikenal juga dengan *flight or flight response*. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetaran.

b. Stres Kronis

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2014) tingkatan stres dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stress ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran

meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai.

Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama dari pada stres ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut.

2.1.3 Klasifikasi Stres

Klasifikasi stres menurut Sunaryo (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Stres fisik, disebabkan oleh suhu atau temperatur yang terlalu tinggi atau rendah, suara amat bising, sinar yang terlalu terang, atau tersengat arus listrik

- b. Stres kimiawi, disebabkan oleh asam atau basa kuat, obat-obatan, zat beracun, hormon atau gas.
- c. Stres mikrobiologi, disebabkan oleh virus, bakteri, atau parasit yang menimbulkan penyakit.
- d. Stres fisiologi, disebabkan oleh gangguan struktur, fungsi jaringan, organ, atau sistemik sehingga menimbulkan fungsi tubuh yang tidak normal.
- e. Stres proses pertumbuhan dan perkembangan, disebabkan oleh adanya gangguan pertumbuhan dan perkembangan pada masa bayi hingga dewasa
- f. Stres psikis/emosional, disebabkan oleh gangguan hubungan interpersonal, sosial, budaya dan keagamaan

2.1.4 Gejala-gejala Stres

Gejala stres berkaitan dengan sisi mental sosial dan fisik yang meliputi kelelahan kehilangan sakit kepala sering menangis sulit tidur. Apabila seseorang merasa gugup pada saat melakukan presentasi pertama di depan atasan akan merasakan tangan dingin jantung berdebar saat akan menghadapi wawancara kerja semua merupakan reaksi tubuh terhadap stres. Reaksi tubuh terhadap stres dibagi menjadi 3 bagian yaitu :

- a. Reaksi fisiologis

Reaksi yang paling banyak di temukan seperti: sakit kepala jantung berdebar-debar lebih kencang dari kondisi normal lidah menjadi sulit untuk berkata-kata kehilangan nafsu makan dan insomnia.

b. Reaksi Psikologis

Orang yang stres berbeda dengan orang yang tidak stres, itulah sebabnya reaksi psikologis orang yang stres berbeda dengan orang normal. Reaksi psikologis seperti: berfikir negatif, sulit konsentrasi, sulit berfikir.

c. Reaksi Prilaku

Reaksi prilaku ini tergantung pada kondisi masing-masing individu dan juga lingkungannya, reaksi prilaku seperti: menarik diri dari lingkungan tidur yang terlalu berlebihan pendiam dan jutek.

2.1.5. Penyebab Stres

Penyebab stres kerja sangat banyak, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari di tempat kerja. Penambahan jam kerja sebanyak 163 jam setiap tahun sejak 1970 (hal ini tidak termasuk waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja) yang menyebabkan pekerja menjadi stres bukan hanya karena waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau di sekitarnya. Penyebab lainnya yaitu: penyebab organisasional, individual, dan penyebab lingkungan.

1. Penyebab Organisasional

- a. Kurangnya otonomi dan kreativitas
- b. Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis
- c. Kurangnya pelatihan dan karier yang melelahkan
- d. Hubungan dengan pimpinan yang buruk
- e. Selalu mengikuti perkembangan teknologi

- f. Bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji pekerja dikorbankan

2. Penyebab Individual

- a. Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga
- b. Ketidakpastian ekonomi
- c. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
- d. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, Kebosanan
- e. Konflik dengan rekan kerja

3. Penyebab Lingkungan

- a. Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dll.)
- b. Diskriminasi ras
- c. Pelecehan seksual
- d. Kekerasan di tempat kerja
- e. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi stres

Stres tidak timbul begitu saja penyebab timbul stres diikuti oleh faktor yang terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaan seseorang berbagai faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres antara lain tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran serta tuntutan antar personal. (Suryawan, 2019)

1. Tugas (*task demands*)

Tuntutan tugas berhubungan dengan tugas yang dilakukan seseorang. Pekerjaan ini lebih menegangkan dari pada pekerjaan lain. Jenis pekerjaan berdampak pada stres yang dialami seorang pekerja. Stres di luar tugas pekerjaan secara fisik dapat mengancam kesehatan seseorang dan dapat menyebabkan stres. *Work overload* terjadi ketika beban kerja seseorang melebihi kapasitasnya. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan atau terlalu sedikit waktu yang harus dilakukan) dan kualitatif (orang tersebut mungkin berpikir bahwa dia tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu). Tuntutan tugas yang rendah dapat menyebabkan kebosanan, seperti halnya beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kegugupan dan kegelisahan.

2. Tuntutan fisik (*physical demands*)

Tuntutan fisik dari pekerjaan adalah fisik pada pekerjaan. Bekerja di luar ruangan dengan temperatur yang ekstrem dapat menyebabkan stres, demikian juga bekerja di dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dapat menyebabkan stres pada pegawai. Desain tempat kerja juga dapat menjadi masalah. Tempat yang didesain dengan buruk dapat mempersulit pekerja untuk memiliki privasi atau menyebabkan terlalu banyak atau terlalu sedikit interaksi sosial. Terlalu banyak interaksi sosial dapat mengganggu seseorang dari tugasnya. Sedangkan terlalu sedikit interaksi dapat menimbulkan kebosanan atau kesepian. Demikian juga

pencapaian yang buruk, permukaan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan stres.

3. Tuntutan peran (*role demands*).

Tuntutan peran juga menimbulkan stres kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut. Namun, “kesalahan” dapat muncul dalam proses ini, menghasilkan masalah yang memicu stres yang disebut dengan ambiguitas peran. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) muncul ketika suatu peran tidak jelas. Jika instruktur kita memerintahkan kita menulis sebuah makalah akhir, tetapi menolak untuk memberikan informasi lebih, kita mungkin akan mengalami ambiguitas. Dalam situasi kerja, ambiguitas peran dapat disebabkan oleh deskripsi kerja yang buruk.

2.1.7 Tahapan Stres

1. Stres Tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- Semangat bekerja besar, berlebihan (*overacting*)
- Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya.

- c. Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya tetapi tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan pula.
- d. Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, tetapi tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

2. Stres Tahap II

Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar.
- b. Merasa mudah lelah sesudah makan siang.
- c. Lekas merasa capai menjelang sore hari.
- d. Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*)
- e. Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar).
- f. Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang, tidak bisa santai

3. Stres Tahap III

Apabila seseorang memaksakan diri dalam pekerjaan tanpa menghiraukan keluhan-keluhan maka akan ada keluhan yang mengganggu yaitu:

- a. Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan “maag” (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare).
- b. Ketegangan otot semakin terasa.
- c. Perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional semakin meningkat.
- d. Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur

- e. Koordinasi tubuh terganggu (badan terasa sempoyongan dan serasa mau pingsan). Pada tahapan ini seseorang sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi, atau bisa juga beban stres hendaknya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energi yang mengalami deficit

4. Stres Tahap IV

Jika seseorang terus memaksa diri untuk bekerja tanpa mengenal istirahat maka gejala stres tahap IV akan muncul :

- a. Untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa amat sulit.
- b. Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit.
- c. Seseorang yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespons secara memadai.
- d. Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari.
- e. Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan.
- f. Seringkali menolak ajakan (*negativism*) karena tidak semangat
- g. Daya konsentrasi dan daya ingat menurun.
- h. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya

5. Stres Tahap V

Bila keadaan berlanjut, maka seseorang itu akan jatuh dalam stres tahap V yang ditandai dengan hal-hal berikut:

- a. Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical and psychological exhaustion*).
- b. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana.
- c. Gangguan sistem pencernaan semakin berat (*gastrointestinal disorder*).

Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

6. Stres Tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, yaitu seseorang mengalami serangan panic (*panic attack*) dan perasaan takut mati. Gambaran stres pada tahap VI ini adalah sebagai berikut:

- a. Debaran jantung teramat keras.
- b. Susah bernapas (sesak dan megap-megap).
- c. Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran.
- d. Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan.
- e. Pingsan atau kolap.

2.2 Kinerja Dosen

2.2.1 Defenisi

Robbins (2006) dalam Sule & Priansa, (2018). Menyatakan bahwa kinerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai hasil kinerja pegawai tersebut. Dapat dikatakan, pegawai yang senang dan merasa puas dengan

pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkannya juga rendah.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Proses pendidikan formal di suatu perguruan tinggi terdiri dari kegiatan belajar antara dosen dan mahasiswa, dalam hal ini dosen harus berkompeten untuk merancang berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran mata kuliah kinerja dosen dalam suatu perguruan tinggi hasilkan dari prestasi kerja oleh dosen sesuai peranya.

2.2.2. Tugas dan Tanggung Jawab Dosen

Tugas dan tanggung jawab dosen yang tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma perguruan tinggi mencakup pendidikan dan pengajaran penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. (Marwan, 2020).

1. Pendidikan dan pengajaran

- a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
- b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
- c. Memberi perkuliahan respon tugas ujian evaluasi penelitian
- d. Menjadi pembimbing sponsor dalam penyusunan skripsi tesis dan disertasi

- e. Menjadi penguji dalam sidang
- f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
- g. Membuat laporan kegiatan
- h. Menyampaikan orasi ilmiah
- 2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah
 - a. Melakukan penelitian ilmiah
 - b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c. Penulisan buku ajar
 - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi tesis dan disertasi
 - e. Memimpin atau berpartisipasi aktif dalam seminar atau pertemuan ilmiah
 - f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialis dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
- 3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat
 - a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b. Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk akademik dan fisik
 - d. Memegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
 - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan atau pembinaan kader
 - f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

2.2.3 Kompetensi Kinerja Dosen

Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan dosen dikatakan bahwa ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugasnya. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen (Hatta, 2018)

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan pribadi guru atau dosen yang harus memiliki nilai-nilai moral yang terpuji sehingga dalam sikapnya sehari-hari dalam pergaulan, pertemanan, dan juga ketika melaksanakan tugas dalam pembelajaran. Guru dan dosen harus berwibawa sehingga bisa menjadi role model bagi peserta didik

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial dalam belajar mengajar berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan mahasiswa, teman sejawat maupun pimpinannya dengan komunikasi yang baik maka pesan yang hendak disampaikan akan diterima dengan baik juga. Komunikasi juga sangat penting dan erat kaitannya dalam proses pembelajaran ketika ada komunikasi yang baik maka materi akan tersampaikan dengan baik kepada peserta didik.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dosen untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata kuliah dan substansi yang sesuai dengan bidang atau keilmuannya.

4. Kompetensi Pedagogik

Salah satu jenis kompetensi yang harus perlu dikuasai guru. Kompetensi ini pada dasarnya adalah gambaran kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, yang dapat membedakan guru dengan profesi lainnya dan dapat menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik dan sekaligus menjadi kebanggaan guru dan dosen dalam proses pembelajaran.

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Nadeak, (2020) kinerja dosen disebabkan oleh dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal yang berpengaruh pada Kinerja dosen yaitu :

- a. Faktor internal dari dalam diri dosen seperti pengetahuan kemampuan keterampilan sikap motivasi komitmen dan keterlibatan kerja
- b. Faktor internal lingkungan organisasi meliputi visi misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi teknologi strategis organisasi kompensasi kepemimpinan modal budaya organisasi iklim organisasi dan teman sekerja.

- c. Faktor eksternal yang berpengaruh pada kinerja dosen adalah Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen seperti kehidupan ekonomi politik sosial budaya dan agama masyarakat serta kompetitor (Nadeak, 2020).

2.2.5 Indikator Kinerja dosen

Menurut Robinson (2006) dalam Islamy,(2019) Indikator Kinerja dosen

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah tugas aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang dosen yang dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat di mana dosen mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab dosen terhadap organisasi

2.3 Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian menurut Sugihanawati (2018) mengenai Pengaruh *Locus of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dosen pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja.

Semakin banyak tekanan kerja yang dirasakan oleh dosen maka akan semakin buruk kinerja yang di hasilkan, kinerja dosen yang buruk dapat teratasi apabila seorang dosen mampu mengurangi stres maka kinerja akan semakin meningkat. Ada beberapa cara yang dapat mengatasinya, seperti solusi dari (K. Ali, 2021) menyatakan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja dosen akan membawa kemajuan bagi universitas untuk dapat bertahan.

BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

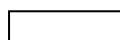

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka adalah keseluruhan dasar konseptual dalam sebuah penelitian. Kerangka konsep dan skema konseptual merupakan sarana pengorganisasian fenomena yang kurang formal daripada teori (Polit & Beck, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Bagan 3.1 Kerangka konsep penelitian *literature review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022



Keterangan:

-  : Variabel yang diteliti
-  : Ada hubungan antar variabel

Bagan 3.1 menggambarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah perkiraan tentang semua hubungan antara beberapa variabel. Hipotesis ini di perkirakan bisa menjawab pertanyaan. Hipotesis kadang-kadang mengikuti dari kerangka teoritis. Validitas teori di evaluasi melalui pengujian hipotesis (Polit & Beck, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti tidak membuat atau menggunakan hipotesis karena penelitian ini dilakukan dengan metode *systematic review*

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk menyusun studi dan untuk mengumpulkan juga menganalisis informasi yang relevan dengan pertanyaan peneliti (Polit & Beck, 2012).

Jenis rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian *systematic review*. Penelitian *systematic review* adalah menulis ringkasan berdasarkan masalah penelitian (Polit & Beck, 2012). *Systematic review* ini akan diperoleh dari penelusuran jurnal penelitian-penelitian ilmiah dari rentang tahun 2016-2022 dengan menggunakan database *Google Scholar* dan *Proquest* dengan kata kunci *level stress*, *lecturer permormance*. *Systematic review* ini bertujuan mengidentifikasi hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi adalah semua individu atau objek dengan karakteristik umum yang mendefenisikan dan juga merupakan keseluruhan kumpulan kasus dimana peneliti tertarik (Polit & Beck, 2012). Populasi dalam *systematic review* ini adalah seluruh jurnal yang terdapat di *google scholar* maupun *proquest* dengan kata kunci tingkat stres (*level stres*) kinerja dosen (*lecturer permormance*). Dalam hasil pencarian, ditemukan sekitar 8.120 jurnal terkait 5.420 dan 1.770 jurnal terkait tingkat stres dan kinerja dosen.

4.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen populasi. Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Polit & Beck, 2012). Sampel dalam *systematic review* ini adalah jurnal yang telah di seleksi oleh peneliti dan memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti, antara lain :

1. Jurnal yang di publikasikan dalam kurun waktu 2015-2022
2. Jurnal yang memenuhi standar publikasi dan mendapatkan nomor identifikasi jurnal atau jurnal seperti *Digital Object Identifier (DOI)*, *International Standard Serial Number (ISSN)*, dan *International Standard Book Number (ISBN)*.
3. Penelitian kualitatif dan kuantitatif (data primer)
4. Penelitian yang terkait dengan topik yang diteliti dilaksanakan di kampus
5. Jurnal yang diterbitkan dengan menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa inggris .
6. Berdasarkan kriteria inklusi tersebut, peneliti membahas 16 jurnal terkait tingkat stres dan 14 jurnal terkait kinerja dosen dan 10 jurnal terkait hubungan tingkat stres dan kinerja dosen.

4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan

diukur untuk diketahui hubungan atau pengaruh terhadap variabel lain (Nursalam, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat stres.

4.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel dependen merupakan faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2020). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dosen

4.3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari suatu yang didefinisikan tersebut. Karakteristik dapat diamati (diukur) itulah yang merupakan kunci definisi operasional (Nursalam, 2020).

dibawah ini penulis akan menyampaikan definisi oprasional dan beberapa variabel yang akan diteliti.

Tabel 4.1 Definisi Operasional *Literature Review* Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen Tahun 2022

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Tingkat stres	kondisi yang mengganggu berkaitan dengan stres dalam dunia kerja dapat di sebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan dan tuntutan yang mengancam melebihi kemampuan.	Tingkat stres	<i>Systematic Review</i> : Jurnal
Kinerja dosen	Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai tenaga akademik	Kinerja dosen	<i>Systematic Review</i> :Jurnal

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan bagian dari pengumpulan data yang ketat dalam sebuah penelitian instrument yang di rancang berupa instrumen yang di modifikasi dan instrument yang dikembangkan oleh orang lain dalam *systematic review* ini. Peneliti menggunakan beberapa jurnal yang diperoleh dari dari *google scholar* dan telah di telaah dalam bentuk *systematic review*. Dari 40 jurnal, pada variabel tingkat stres, instrumen yang digunakan adalah pada variable tingkat stres *general health questionnaire* (1) *depress ion anxiety stres scale* 42 (dass) dan *niosh generic job stress questionnaire* (2) dan pada jurnal lainnya tidak ditemukan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat stres Sedangkan pada variabel Kinerja dosen yang digunakan adalah (1) dimensi metodologi pengajaran, (2) mengukur dimensi profesional pribadi dosen dan pada jurnal lainnya tidak ditemukan instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja dosen.

4.5.Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1.Lokasi

Penulis tidak akan melakukan penelitian di sebuah tempat, karena penelitian ini merupakan *systematic review*. *Systematic review* ini akan dilakukan dengan melakukan pencarian jurnal melalui database *Google Scholar*. Dari 40 artikel penelitian yang dibahas atau ditelaah oleh peneliti, jurnal tersebut berasal dari Indonesia, Nigeria, Malaysia, Bangladesh, dan Spanyol. Artikel yang berasal dari

Indonesia mencakup wilayah kabupaten indragiri hulu, bali, dki jakarta jakarat, Semarang, Pontianak, kepulauan riau.

4.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022.

4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

4.6.1 Prosedur Pengambilan Data

Pengambilan data diperoleh dari data sekunder berdasarkan hasil atau temuan peneliti dalam membaca dan menelaah beberapa jurnal dalam bentuk *systematic review*, dengan tahapan proses *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta –Analysis* (PRISMA) yaitu mendefinisikan kriteria kelayakan, mendefinisikan sumber informasi, pemilihan literatur, pengumpulan data dan pemilihan item data.

4.6.2 Teknik pengumpulan data

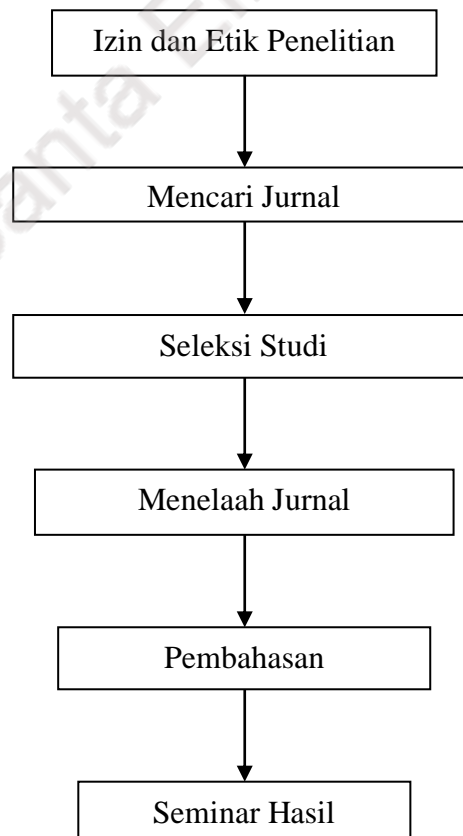
Pengumpulan data aktual dalam studi kuantitatif sering kali berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Polit & Beck, 2012). Jenis pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data sekunder yakni memperoleh data secara tidak langsung melalui jurnal atau hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan tingkat stres dengan kinerja dosen. Pengumpulan data dilakukan setelah peneliti mendapat izin dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan. Setelah mendapatkan izin, penulis mencari beberapa jurnal yang akan ditelaah terkait dengan tingkat stres dengan kinerja dosen.

4.6.3 Uji validitas dan realibilitas

Validitas adalah sebuah kesimpulan. Prinsip Validitas adalah pengukuran dan pengamatan, yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Polit and Beck 2012). Sedangkan, Reliabilitas merupakan keandalan sebuah instrumen penelitian yang berkaitan dengan keselarasan dan keharmonisan metode pengukuran (Grove, Gray, dan Burns, 2015). Peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini, karena penelitian ini merupakan *systematic review*.

4.7. Kerangka Operasional

Bagan 4.1 Kerangka operasional *Literature Review* Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen Tahun 2022



4.8 Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian, yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena, melalui berbagai macam uji statistik. Statistik merupakan alat yang sering dipergunakan pada penelitian kuantitatif. Salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data yang berjumlah sangat besar menjadi informasi yang sederhana dan mudah dipahami oleh pembaca untuk membuat keputusan, statistik memberikan metode bagaimana memperoleh data dan menganalisis data dalam proses mengambil suatu kesimpulan berdasarkan data tersebut (Nursalam, 2014).

Analisa data yang dilakukan adalah membaca serta menelaah semua jurnal yang telah dikumpulkan oleh peneliti, kemudian dirangkum dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti.

4.9. Etika Penelitian

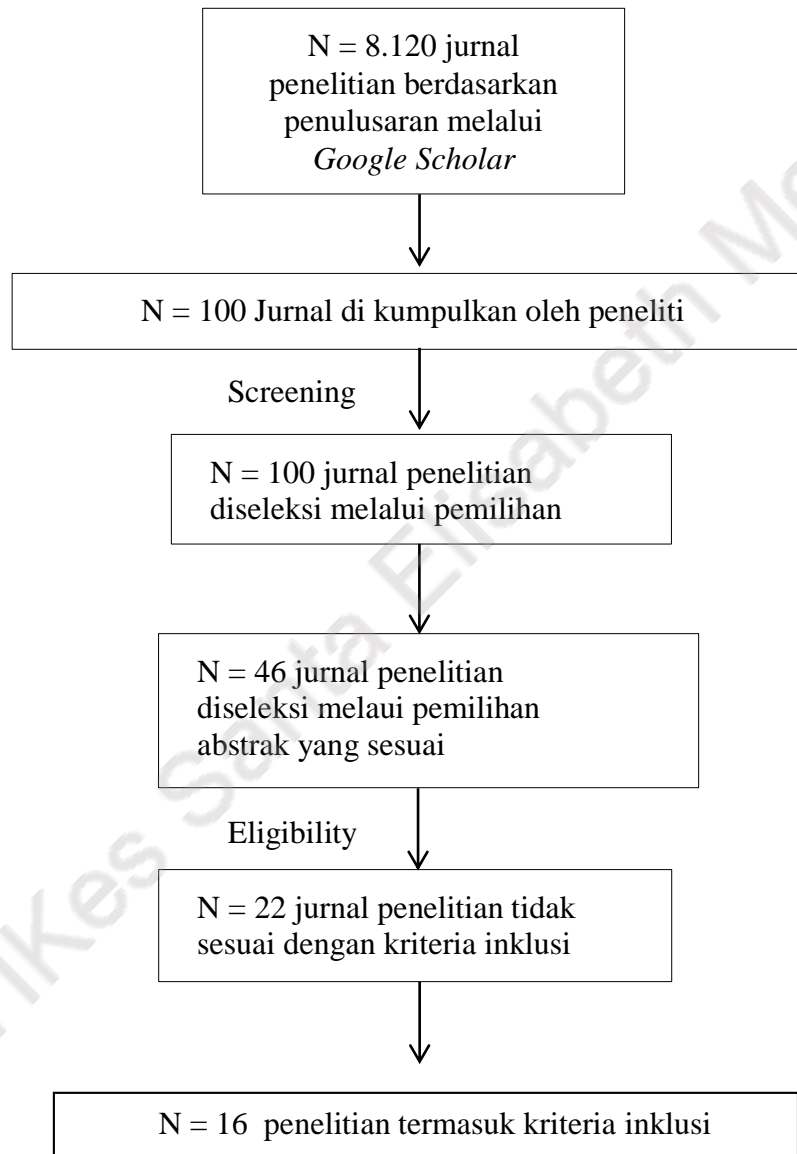
Menurut Polit & Beck (2012), ada tiga prinsip etika primer yang menjadi standar perilaku etis dalam sebuah penelitian, antara lain :

1. *Beneficence* adalah prinsip etik yang menekankan peneliti untuk meminimalkan bahaya dan memaksimalkan manfaat. Peneliti harus berhati-hati menilai risiko bahaya dan manfaat yang akan terjadi.
2. *Respect for human dignity* adalah prinsip etik yang meliputi hak untuk menentukan nasib serta hak untuk mengungkapkan sesuatu.
3. *Justice* adalah prinsip etik yang meliputi hak partisipan untuk menerima perlakuan yang adil serta hak untuk privasi (kerahasiaan).

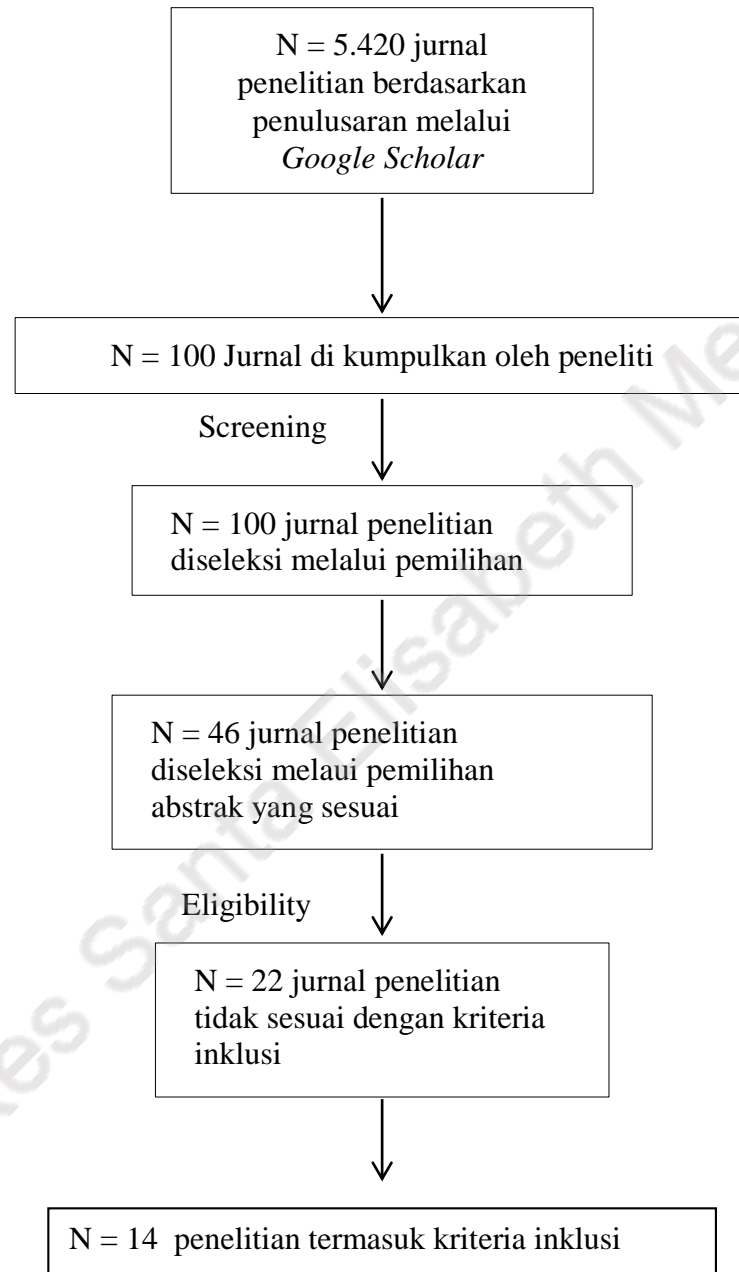
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

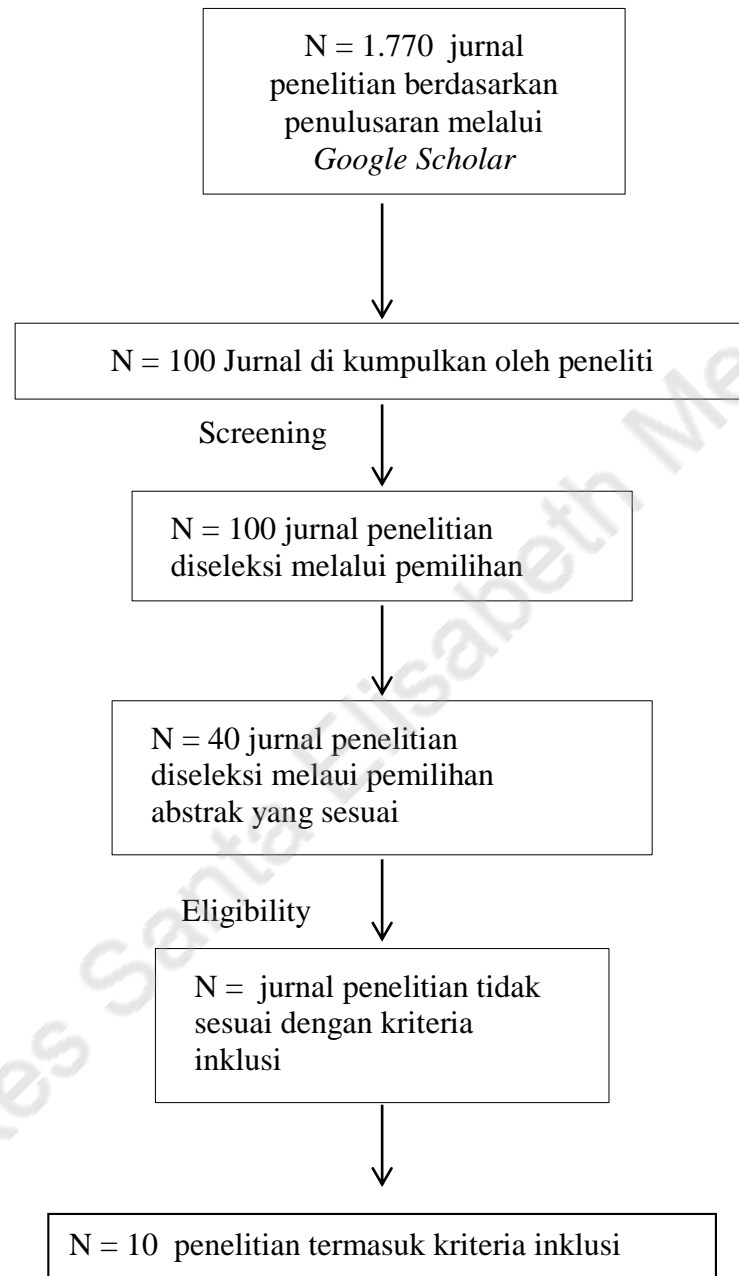
Bagan 5.1. Diagram Tingkat Stres Proses Prisma



Bagan 5.2 Diagram kinerja dosen Proses Prisma



Bagan 5.3 Diagram Tingkat stres dan kinerja dosen Proses Prisma





Tabel 5.1. Systematic Review Tingkat Stres

No	Judul	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
1.	Pertiwi Marliani, Dkk (2017). Hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dosen di suatu fakultas Jurnal kesehatan masyarakat volume 5 No 3 Juli 2017 ISSN 2356-3346	Mengetahui adanya hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja dosen fakultas universitas x	Kuantitatif	50 dosen	<i>general health questionnaire (ghq</i>	Didapatkan bahwa responden yang mengalami stres tinggi 26 responden (52%) disebabkan oleh faktor beban kerja mental dimana dosen bekerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target.	Penelitian lebih lanjut di perlukan untuk mengenai faktor yang dapat mengakibatkan stres perlu pengendalian agar dosen bisa mencegah terjadinya stres di tempat kerja. untuk mengatasi keluhan tentang beban kerja mental dapat dilakukan dengan mendesain ulang pekerjaan. desain ulang pekerjaan dilakukan untuk



STIKes Santa Elisabeth Medan

							mengatur jumlah beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan mental pekerja.
2.	(Pratama et al., 2021) Faktor-faktor yang berkaitan bersama stres kerja pada dosen di universitas mh. thamrin jakarta jurnal kesehatan masyarakat perkotaan vol 1 1 Maret 2021 ISSN 2776-0952	Melihat faktor-faktor yang berkaitan bersama stres kerja pada dosen	Kuantitatif	120 dosen	Kuesioner	Didapatkan bahwa responden yang mengalami stres berat berjumlah 62 orang (51,7%) diketahui bahwa faktor yang dapat menyebabkan dosen stres adalah Penghasilan ekonomi dan kompensasi dimana fasilitas yang kurang	Perlu adanya komunikasi yang lebih harmonis dengan sesama dosen yang memiliki peran dan tanggung jawab.



STIKes Santa Elisabeth Medan

						memadai saat mengajar membuat dosen juga tidak nyaman dalam mengajar.	
3.	(Zetli, 2019) Hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja pada tenaga kependidikan di kota batam volume 4. No. 2 Mei 2019 ISSN 2477-2089	Mengetahui hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja pada tenaga kependidikan di kota batam	Korelasi	120 tenaga pendidik	Kuesioner <i>general health questionnaire (ghq)</i> .	Didapatkan bahwa responden yang mengalami stres tinggi sebanyak 29 orang yang disebabkan oleh faktor beban kerja mental jika beban kerja mental yang diterima lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan,	Untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk pengukuran stress kerja bisa dilakukan dengan metode lain seperti dengan menggunakan <i>angket general health questionnaire (ghq)</i> atau metode lainnya



STIKes Santa Elisabeth Medan

						kecelakaan, cidera, rasa sakit, penyakit, stres dan menurunnya produktivitas.	
4.	Yuantari & Kes, (2022) faktor yang berhubungan dengan terjadinya stres kerja pada pekerja wanita yang menjalani work from home selama masa pandemi covid-19 di dki jakarta Volume 20. No.2 ISSN: 1412-6557	Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja terhadap pekerja wanita yang bekerja dari rumah selama pandemi Covid19.	Kuantitatif	97 Orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa respon yang memiliki tingkat stres berat 52 orang (53,6%), ini disebabkan oleh faktor tumpang tindih peran terjadi selama menjalani <i>work from home</i> , selain itu, jam kerja yang kurang teratur.	Dapat menguasai teknologi, setidaknya dosen harus mampu memanfaatkan fasilitas platform dengan baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat menguasai teknologi, setidaknya dosen harus mampu memanfaatkan fasilitas platform dengan baik



STIKes Santa Elisabeth Medan

							dalam melaksanakan proses belajar mengajar
5.	(Adilah et al., 2022) hubungan stres kerja dengan kepuasan hidup dosen pada masa pandemi covid-19 Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022	Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kepuasan hidup dosen Universitas Teknologi Sumbawa di masa pandemi COVID-19	Korelasi	58 dosen	Kuesioner	Didapatkan bahwa tingkat stres dalam kategori tinggi sebanyak 22 dosen (37.9%). Dimana dosen dituntut untuk dapat menguasai teknologi di masa pandemic covid 19	Dosen dituntut untuk dapat menguasai teknologi, setidaknya dosen harus mampu memanfaatkan fasilitas platform dengan baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
6.	(Azizah A. 2016) the prevalence of occupational stress and its association with socio-demographic factors among lecturers in a	Mengetahui prevalensi stres kerja di kalangan dosen universitas swasta di Malaysia	Kuantitatif	113 Orang	Kuesioner	Didapatkan 28 responden laki-laki lebih mengalami stres daripada dosen perempuan (60,71%)	Perlu dilakukan tindakan preventif atau program intervensi.



STIKes Santa Elisabeth Medan

	private university in Malaysia ISSN : 2289-7577.					dikarenakan stres kerja dengan pendapatan lebih rendah dari RM3000 menunjukkan lebih banyak stres daripada responden dengan pendapatan lebih tinggi. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya biaya hidup.	
7.	(Santamaría et al., 2021) <i>teacher stress, anxiety and depression at the beginning of the</i>	Menganalisis tingkat stres, kecemasan dan depresi guru di Spanyol. Utara.	Kuantitatif	1633 orang	Kuesioner	Mayoritas responden perempuan yang memiliki anak lebih banyak mengalami stres kerja tinggi	Pentingnya memperhatikan kesehatan mental guru, khususnya wanita, mereka yang memiliki



STIKes Santa Elisabeth Medan

	<i>academic year during the COVID-19 pandemic</i>					(50,4%) dikarenakan mereka sering merasa cemas dan depresi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan mereka yang akan menyebabkan stres.	anak, dan mereka yang memiliki patologi kronis atau anggota keluarga dengan patologi kronis
8.	Fiddarain, (2016) Assessment tingkat stres kerja dosen universitas diponegoro semarang tahun 2016 jurnal kesehatan masyarakat (e-journal) volume 4, nomor 4, oktober	Untuk menganalisis hubungan antara faktor individu dan faktor-faktor tingkat stres kerja pada dosen universitas diponegoro	Kuantitatif	91 dosen	kuesioner <i>depression anxiety stress scale 42 (dass)</i> dan <i>niosh generic job stress questionnaire</i>	Didapatkan bahwa responden yang mengalami stres sedang 77% disebabkan oleh faktor beban kerja dimana dosen sulitnya melakukan pengaturan	Untuk mengatasi keluhan tentang beban kerja dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi maka masing-masing dosen mempunyai catatan serta perencanaan beban kerja sesuai



STIKes Santa Elisabeth Medan

	2016 ISSN 2356-3346					waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki.	jumlah yang direncanakan serta upaya pemberian insentif yang lebih layak bagi dosen yang terpaksa mengerjakan beban kerja lebih.
9.	(Dhanuputra et al., 2022) Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen universitas x di masa pandemi covid-19 ISSN: 2715-3886	Untuk mengetahui hubungan beban kerja dan stres kerja.	Kuantitatif	89 responden	Kuesioner BJSQ	Didapatkan bahwa responden yang memiliki stres kerja sedang 62 responden (69,7%) disebabkan oleh faktor konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja lingkungan	Untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Perlu adanya motivasi dan manajemen stres dari masing-masing dosen



STIKes Santa Elisabeth Medan

						kerja, dukungan sosial,	
10.	Alfanan et al.,(2021) Stres kerja dan kinerja pada guru honorer di daerah binaan vi dewi sartika bantar kawung brebes jawa tengah tahun 2021 18 Desember 2021	Untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja guru honorer	Kuantitatif	43 responden	Kuesioner	Didaptkan bahwa responden yang memiliki tingkat stres sedang berjumlah 32 orang (74,4%) disebabkan oleh dosen yang kurang mampu menghadapi tugas yang sulit yang menyebabkan stres individu dan kurangnya pengawasan dari atasan.	Perlu adanya pengawasan antara antasan dengan rekan kerja agar dapat bekerjasama dan komunikasi yang lancar dengan sesama rekan kerja
11	(Aprianti & Surono, 2018) faktor-faktor yang berhubungan dengan	Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada	Kuantitatif	36 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa responden yang memiliki stres	Institusi diharapkan untuk selalu mengevaluasi



STIKes Santa Elisabeth Medan

	stres kerja pada dosen tetap di stikes y bengkulu Vol. 9. No. 1, Oktober 2018	dosen				kerja rendah sebanyak 20 orang (55,56%) ini disebabkan oleh faktor umur dimana semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan kondisi kesehatan mentalnya	tingkat stres dosen agar kinerja dosen lebih bagus; berupaya meningkatkan rasa saling menghormati dan menghargai diantara rekan kerja dan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan interaksi
12	(Yuwono, 2020) profil kondisi stres di masa pandemi covid-19 sebagai	Mendapatkan profil kondisi masyarakat pada masa pandemi yang dapat dijadikan	Deskriptif	127 dosen	Kuesioner (google from)	Didaptkan bahwa stres kerja dalam kategori sedang,	Individu perlu mengatasinya dengan bercerita dengan orang



STIKes Santa Elisabeth Medan

	dasar intervensi dalam praktek mikro konseling Vol. 5, No. 1, 2020 ISSN 2527-4244	dasar dalam praktik mikro konseling				(65%) diakibatkan oleh kemampuan <i>coping stress</i> dan adanya regulasi emosi yang berbeda pada tiap responden	terdekat dan pada fase yang lebih kronis diperlukan bantuan ahli. mulai membicarakan perasaan yang tengah dialami dengan orang terdekat atau orang yang dapat dipercaya untuk membantu
13	(Andriany & Pertiwi, 2021) hubungan antara stress kerja dan kualitas tidur dengan subjective well-being pada dosen uhamka selama pandemi covid-19. Vol. 3, No.11, November 2021.	Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dan kualitas tidur	Kuantitatif	85 orang	Kuesioner	Didaptkan bahwa responden yang mengalami stres kerja sedang 49 orang (64,5%) disebabkan oleh kualitas tidur yang kurang cukup	Perlu adanya pengarahan kepada dosen tentang penting nya kualitas tidur yang baik untuk pekerjaannya



STIKes Santa Elisabeth Medan

	ISSN: 2684-6853						
14	(Agai-Demjaha et al., 2020) <i>Macedonian Journal of Medical Sciences</i> . 2015 Sep 15; 3(3):484-488. ISSN: 1857-9655 <i>level of work related stress among teachers in elementary schools</i>	Untuk mengidentifikasi tingkat stres terkait pekerjaan yang dirasakan dan hubungannya dengan jenis kelamin, usia, posisi di tempat kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja	Kuantitatif	300 orang	Kuesioner	Mayoritas responden mengalami stres kerja sedang 122 (40,67%) dikarenakan tempat kerja yang tidak nyaman, tuntutan tanggung jawab yang meningkat dan tenggat waktu mengajar saat ini lebih menegangkan dari pada sebelumnya.	Diperlukan kenyamanan di tempat kerja sehingga dosen dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
15	(Kh & Hasbullah, 2019) pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Dosen dan Karyawan	Deskriptif	57 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa stres dalam kategori rendah sebanyak 24 orang (42,1%). dikarenakan	Perlu adanya pendekatan antara organisasi untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang akan



STIKes Santa Elisabeth Medan

	dosen dan karyawan universitas kh. a. wahab hasbullah jombang Vol. 3 NO. 1 Mei 2019. ISSN 2580-9725					beban kerja dosen masih dapat ditoleransi atau masih dalam batas kewajaran dimana pihak atasan dapat mengatur jam kerja dosen sehingga pekerjaan yang dianggap <i>deadline</i> berada pada bulan-bulan tertentu.	memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan organisasi.
16	(Isa & Palpanadan, 2020) prevalence causes of stress and coping strategies among malaysian university lecturers Vol. 9, No. 5; 2020	Mengidentifikasi tingkat stres dosen Malaysia dan prevalensi utama penyebab stres	Survei	609 responden	Kuesioner	Didapatkan hasil bahwa dosen tidak mengalami tingkat stres (2,55%) dikarenakan dosen Malaysia terkendali dalam	Perlu adanya program intervensi yang tepat untuk strategi coping stres yang melibatkan manajemen



STIKes Santa Elisabeth Medan

						mengelola emosi, gaji dan kompensasi, memiliki dampak yang lebih kecil terhadap stres dosen.	universitas dan juga dosen
--	--	--	--	--	--	--	----------------------------

Tabel 5.2. Systematic Review Kinerja dosen

No	Judul	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
1.	(Irnawati, 2021) pengembangan model quality improvement program (qip) untuk meningkatkan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021.	Mendeskripsikan kondisi kualitas dan kuantitas kinerja dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi dan meningkatkan kinerja dosen	<i>Research and Development</i>	118 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa kinerja dosen dalam kategori rendah sekali, (13.2%) disebabkan oleh dosen belum optimal menjalankan tridharma perguruan tinggi terutama dalam bidang	Diharapkan dosen mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Terutama dalam publikasi ilmiah, yang pada akhirnya akan



STIKes Santa Elisabeth Medan

						penelitian dan baru sebagian kecil saja yang produktif dalam riset dan publikasi ilmiah	berdampak pada peningkatan produktivitas dosen sehingga dapat berkontribusi pada pengembangan perguruan tinggi swasta
2.	(Al-Arsy, 2018) pengaruh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota malang ISSN 2407-4268	Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja terhadap kinerja dosen.	Eksplanatori.	91 dosen	Kuesioner	Didapatkan bahwa kategori rendah (25,27%). faktor yang mempengaruhi adalah pengalaman kerja dimana masa kerja dalam upaya untuk meingkatkan profesinya sebagai dosen semakin meningkatkan keahliannya dan	Perlu adanya perbaikan pada kepuasan kerja sebagai variabel mediator kinerja



STIKes Santa Elisabeth Medan

						semkin ahli pula dalam melaksanakan kinerjanya untuk motivasi	
3.	(Fadil Iskandar, 2015) kinerja dosen dan pengaruhnya dalam memotivasi minat belajar mahasiswa. Vol.15 No.4 Tahun 2015	Untuk mengetahui kinerja mempengaruhi minat belajar siswa.	Kuantitatif	292 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa dosen dengan kinerja rendah sebanyak (3,6%) dikarenakan masih ada dosen yang belum melakukan interaksi tatap muka, dosen tidak mengakhiri pembelajaran dengan jelas.	Perlu adanya dorongan motivasi
4.	(Wahyudi, 2021) hubungan motivasi dan komitmen dengan kinerja	Mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja	Kuantitatif	60 responden	Kuesioner	Didapatkan bahwa kinerja dalam kategori rendah (8,33%)	Memberikan perhatian yang lebih dalam mendukung upaya



STIKes Santa Elisabeth Medan

	pengawas smp di kabupaten deli Serdang. Vol.7 No.1, juli 2021 ISSN 2621 – 2676					dikarenakan kurangnya komitmen kerja tidak terjalin dengan baik.	menciptakan kinerja. Karena kinerja berdampak pada peningkatan kualitas kerja
5.	(Yusaini & Utama, 2020) pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta aceh Vol. 04 No. 01 (2020) : 107-118	Mengetahui besaran nilai pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Aceh	Kuantitatif	313 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa iklim kerja berada pada kategori rendah (5,11%). Dikarenakan iklim kerja yang negatif dimana meningkatnya tingkat absensi dosen, menurunnya produktivitas, kebiasaan kerja yang tidak fleksibel, ketidakpuasan dan kegagalan mencapai target kerja, konflik	Dapat memberikan dukungan penuh untuk terciptanya iklim kerja yang positif dan bersifat terbuka di perguruan tinggi. Dukungan ini perlu agar dosen mampu mengupgrade pengetahuan maupun keterampilan, sehingga dapat bekerja secara maksimal.



STIKes Santa Elisabeth Medan

						yang tidak terselesaikan.	Produktivitas kinerja dosen dapat diusahakan dengan upaya melakukan pembaharuan dan penciptaan iklim kerja yang menyenangkan
6.	Winbaktianur (2018). pengaruh kinerja terhadap profesionalitas dosen di uin imam bonjol padang. Jilid 10, No. 2, Desember 201. ISSN-2085-8647	Melihat pengaruh kinerja terhadap profesionalitas dosen dengan adanya penerapan jam kerja dosen	Kuantitatif	173 oraang	Kuesioner	Didapatkan bahwa kinerja dosen di Universitas Negeri di Kota Malang kategori kinerja yang rendah sebanyak 85 orang atau (49.13%) yang disebabkan oleh pengaturan jam kerja yang kurang dalam menjalankan	Perlu adanya penerapan jam kerja yang optimal akan menimbulkan kinerja dan kinerja yang baik akan tercipta profesionalitas dosen.



STIKes Santa Elisabeth Medan

						tugas dan tanggung jawab (Tri dharma).	
7	(Albab et al., 2010) evaluasi kinerja dosen di jurusan penjaskesrek universitas musamus merauke papua. Vol. 1 No. 2 / <i>musamus journal of physical education and sport tahun 2019</i>	Mengetahu kinerja dosen dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengembangan karya ilmiah dalam bidang Penjaskesrek, pengabdian pada masyarakat, dan tugas penunjang tridharma perguruan tinggi.	Kuantitatif	7 Orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa(35,4%) tugas utama dosen dalam kinerja dosen masuk dalam kategori kurang. Dimana masih banyak dosen yang belum melakukan tugas dalam bidang penelitian dimana memberikan akses kepada dosen terhadap sumber belajar, informasi, sarana dan	Untuk lebih memperhatikan kinerja dosen, terutama dalam melaksanakan tugas utamanya, sehingga tidak mengecewakan pihak-pihak yang berkepentingan. Pemberian tunjangan sertifikasi untuk dosen kiranya dalam suatu periode tertentu dapat di tinjau ulang dengan memperhatikan kinerja dosen



STIKes Santa Elisabeth Medan

						<p>prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, agar dosen dapat meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesionalismenya.</p>	<p>yang bersangkutan.</p>
8	<p>Jalaludin (2021) Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen universitas serambi mekkah Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 13(1) (2021). ISSN 2550-1305</p>	<p>Untuk menemukan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh</p>	Kuantitatif	152 orang	Kuesioner	<p>Didapatkan bahwa kinerja berada pada kategori kinerja cukup (41,45%) dimana dosen memiliki kepuasan kerja dan pemimpin merespon kebutuhan</p>	<p>Perlu dilakukan peningkatan kualitas kehidupan kerja. adanya penghargaan atas pekerjaan dapat terwujud, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja</p>



STIKes Santa Elisabeth Medan

9	(Darmawan, 2018) hubungan beban kerja dosen berdasarkan time and motion study dengan kinerja dosen prodi s1 ilmu keperawatan stikes Surabaya.	Untuk menganalisis kinerja dosen yang dihubungkan dengan beban kerja yang dimiliki oleh dosen	Kuantitatif	7 orang	Observasi	dosen. Didapatkan bahwa beban kerja sedang sebanyak 3 (43%) dimana faktor yang mempengaruhi adalah penghargaan ataupun penghasilan.	dosen Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut menggunakan time and motion study, karena menurut peneliti jenis penelitian kualitatif mungkin akan lebih cocok diterapkan pada tehnik pengamatan dengan menggunakan alat ukur ini
10	Sinurat (2018) hubungan <i>self regulation</i> dengan kinerja dosen stikes santa elisabeth medan tahun 2018	Untuk mengetahui hubungan self regulation dengan kinerja dosen	Kuantitatif	30 orang	Kuesioner	Mayoritas responden memiliki kinerja cukup (6,7%) faktor yang mempengaruhi adalah kompetensi, dimana	Memberi dukungan dan motivasi kerja serta melakukan evaluasi kinerja dosen dan menjadikan self



STIKes Santa Elisabeth Medan

						kompetensi pedagogik yang dimiliki dosen yaitu bidang pendidikan, dimana dosen mempersiapkan dengan baik	regulation sebagai salah satu solusi peningkatan kinerja dosen, terutama dalam meningkatkan kompetensi dosen yang sesuai dengan tri darma perguruan tinggi
11	(Torres, 2017) pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen di universitas abdurachman saleh situbondo. Volume 13, no 01, 2017	Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja dosen	Kuantitatif	30 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa tingkat kinerja dalam kategori sedang (76,66 %). Di pengaruhi oleh faktor kebudayaan dan kedisiplinan dimana dosen yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan	Perlu adanya penelitian selanjutnya memasukkan variabel serta literatur lain diluar yang sudah dicantumkan dalam penelitian ini. Hal tersebut agar dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian serta



STIKes Santa Elisabeth Medan

						berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri meraka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu.	dapat menambah cakrawala berfikir bagi pembaca tentang permasalahan-permasalahan yang terdapat di dalam pengelolaan sumber daya manusia
12	(Wati et al., 2017) analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam proses belajar mengajar program studi div bidan pendidik di stikes husada borneo banjarbar Vol. VIII, No. 1, November 2017	Mengetahui pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, persepsi penghargaan terhadap kinerja dosen	Kuantitatif	40 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa responden yang kinerjanya sedang (44,4%) ini sebabkan kan oleh faktor motivasi dalam bekerja dimana dosen memerlukan penghargaan dalam	Perlu melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksima



STIKes Santa Elisabeth Medan

						pencapaian hasil yang baik.	
13	(Noviyanti et al., 2016) analisis kepuasan mahasiswa prodi pendidikan ipa terhadap kinerja dosen dalam rangka persiapan akreditasi. 5 November 2016. (167-177)	Untuk mengetahui analisis kepuasan mahasiswa prodi pendidikan ipa terhadap kinerja dosen dalam rangka persiapan akreditasi	Kualitatif	148 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa kinerja dosen berada dalam kategori tinggi yaitu (81,92%) dikarenakan dosen sudah mampu profesional di bidangnya, khususnya pada bidang pendidikan dan pengajaran	Masing-masing dosen dapat melakukan refleksi diri untuk meningkatkan kemampuan serta kinerjanya.
14	(Kurniati et al., 2018) persepsi mahasiswa pendidikan matematika terhadap kinerja dosen dalam proses perkuliahan. Vol. XIII No.1,	Untuk mengetahui persepsi mahasiswa pendidikan matematika terhadap kinerja dosen dalam proses perkuliahan dan untuk	Kuantitatif	120 orang	Kuesioner	Didapatkan bahwa kinerja dosen dalam katogori baik (69,5 %) dimana dosen mampu dosen	Dalam proses perkuliahan hal – hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh para dosen masih banyak dosen yang tidak membagikan hasil



STIKes Santa Elisabeth Medan

Maret 2018: 32-36. DOI: 10.29303/jpm.v13i1.471	mengetahui hal-hal yang perlu diperbaiki maupun dikembangkan dalam proses perkuliahan				membagikan hasil ujian kepada mahasiswa, dosen membahas soal ujian, dan dosen mengadakan remedial untuk mahasiswa yang belum tuntas	ujian kepada mahasiswa, dosen tidak membahas soal ujian, dan tidak mengadakan remedial untuk mahasiswa yang belum tuntas
--	---	--	--	--	---	--

Tabel 5.3. Systematic review tingkat stres dengan kinerja dosen

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
1.	Suryo Wibowo (2020). Determinan kinerja dosen pada pengajaran metode daring pada masa pandemi covid-19 dengan faktor stres sebagai pemediasi. Journal of Business & Applied Management	Untuk menganalisis determinan kinerja dosen perguruan tinggi di Jakarta dengan faktor stres dalam penggunaan	Kuantitatif	126 orang yang terdiri dari 62 responden laki-laki dan 64 responden perempuan	Kuesioner	Dosen merasa stres dalam penggunaan media teknologi dalam pengajaran daring berdampak pada kinerja dosen itu sendiri	Pengajaran dengan metode daring perlu didemonstrasikan kepada dosen karena keterbatasan kondisi memberikan wawasan sekaligus kepercayaan diri bagi para dosen



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
	Vol.13 No.2 2020 ISSN: 1979-9543	teknologi mengajar secara daring					untuk mengajar dengan metode baru
2.	Sari et al.,(2022) Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022. ISSN 2656-8071	Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi.	Kuantitatif	126 guru baik yang PNS maupun yang honorer.	Kuesioner	Hasili penelitian sebanyak 56,8% stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Perlu adanya pengontrolan terhadap stres kerja dikarenakan semakin baik guru dalam mengontrol stres maka semakin baik kinerja guru
3.	(K. Ali, 2021)Pengaruh kompetensi, job stress, sistem penilaian kerja terhadap kinerja dosen universitas muhammadiyah metro 28 Juli 2021	Mengetahui Hubungan kompetensi, job stress, sistem penilaian kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro.	Kuantitatif	63 responden	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen.	Untuk memperbaiki kinerja melalui peningkatan kompetensi, misalnya dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini sangat penting



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
							dilakukan untuk menciptakan pelayanan prima terkhusus bagi pengguna jasa serta sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan visi dan misi universitas.
4.	(Alfanan et al., 2021) Stres kerja dan kinerja pada guru honorer di daerah binaan vi dewi sartika bantarkawung brebes jawa tengah tahun 2021 18 Desember 2021	Untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja guru honorer	Kuantitatif	43 Responden	Kuesioner	Ketika stress yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dia hasilkan akan menurun. Sebagian besar responden atau 74,4% mempunyai kategori stres kerja cukup. Sebagian besar responden atau 67,4% mempunyai	Untuk meghindari stres kerja perlu adanya kerjasama dan komunikasi yang lancar antara sesama rekan kerja Pekerjaan yang menyenangkan dapat membuat kinerja guru lebih meningkat sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih baik lagi



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
						kategori kinerja cukup. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres dengan kinerja guru	
5.	Budiawati hesti (2016) Identifikasi sumber stres tenaga pengajar dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen di stie widya gama lumajang. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 6 No. 1, Maret 2016	Mengidentifikasi sumber-sumber stres yang mempengaruhi kinerja dosen	<i>Non experimental</i>	30 dosen	Kuesioner	Sumber stres paling besar adalah Pengaruh konflik sebanyak 62,88% mempengaruhi kinerja mereka. Konflik antar bagian yang berkepanjangan dapat membuat organisasi berjalan tidak sehat dan menurunkan kinerja Dosen. Dosen yang berkonflik menjadi tidak	Memberikan dukungan sepenuhnya atas terlaksananya tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi Dosen ini. Oleh karena itu atas besarnya dukungan ini mampu meningkatkan kinerja dosen dan memberikan motivasi kepada dosen.



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
						nyaman dan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya	
6	Sugihanawati anah (2019). Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dosen akademi kebidanan The Southeast Asian Journal of Midwifery Vol. 5, No.2, Oktober, 2019. ISSN: 2476-9738	Mengetahui pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja.	Kuantitatif	20 dosen akademi kebidanan di wilayah Dki Jakarta	Kuesioner	Stres kerja adalah kondisi seseorang terhadap tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungannya. Pada setiap tahap kehidupan stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja	Melalui peningkatan <i>locus of control</i> (tingkat dimana seseorang menerima tanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka) dan menurunkan stres kerja pada dosen dapat membantu dalam meningkatkan kinerja.
7	Olumade & Charity, (2015) <i>the relationship between gender, stress and job performance among academic staff in tertiary Institutions in anambra state,</i>	Untuk menganalisis hubungan antara gender, stres dan prestasi kerja akademis di perguruan tinggi di Negara	Korelasi	500 orang	Kuesioner	Didapatkan hasil konflik peran 375 (75%) kurangnya pengakuan dan penghargaan 152 (30%) tekanan kinerja 310 (62%) beban kerja yang	Perlu adanya secara holistik oleh staf akademik agar tidak kewalahan dengan begitu banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan.



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
	<i>Nigeria. Journal December 2015 Vol 11 ISSN-1857-7881</i>	Bagian Anambra.				berlebih 412 (82%). sumber stres bagi staf akademik di perguruan tinggi di negara bagian anambra. beban kerja yang berlebih menduduki peringkat tertinggi dengan 412 orang (82%). untuk publikasi jurnal rata-rata publikasi untuk laki-laki memiliki lebih banyak publikasi daripada dosen perempuan. adalah 30 (61%) laki-laki dan perempuan adalah 19 (39%).	



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
8	Purnomo (2020) pengaruh perilaku <i>working from home</i> (wfh) dan stres kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan (studi kasus pada dosen dengan status full time di universitas telkom)	Mengetahui bagaimana pengaruh perilaku <i>working</i> <i>from home</i> dan stress kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan pada dosen dengan status full time di Telkom University.	Kuantitatif	278 orang	Kuesioner	Didapatkan hasil Untuk <i>working</i> <i>from home</i> adalah (98,1%). Artinya, jika kegiatan <i>working from</i> <i>home</i> meningkat sebesar (98,1%) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar (98,1%) dan stres kerja adalah (53%) jika stres kerja karyawan meningkat sebesar (53%) maka kinerja karyawan akan menurun sebesar (53%) <i>Working</i> <i>from home</i> dan stres kerja berpengaruh	Diperlukan evaluasi untuk proses bekerja dosen dari rumah dengan memanfaatkan teknologi dan fasilitas infrastruktur yang ada seperti jaringan internet dan kecanggihan personal computer juga turut mempengaruhi efisiensi penyampaian materi kepada mahasiswa



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
						signifikan terhadap kinerja dosen <i>full time</i> secara simultan dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar (57,6%)	
9	Hasan (2019) <i>impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi.</i> ISSN: 2617-3018	Untuk menganalisis dampak kinerja kerja orang-orang yang bekerja di organisasi swasta Karachi, Pakistan dari stres kerja, motivasi dalam pekerjaan & kepuasan	Kuantitatif	360 orang	Kuesioner	Didaptkan hasil bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja stres kerja (58,56%)	Untuk peningkatan kinerja karyawan yang mengungkapkan stres dan mencapai tingkat kepuasan kerja tertinggi, manajemen harus memberikan platform kepada karyawan dan makhluk mereka mendukung staf mereka dan sistem penghargaan yang berbeda harus



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
							ditetapkan dalam organisasi untuk motivasi.
10	Shoaib (2022) <i>performance of academic staff during covid-19 pandemic-induced work transformations: an ipo model for stress management</i>	Mengetahui dampak dari perilaku kepemimpinan, e-training, dan keamanan kerja pada proses manajemen stres, akibatnya meningkatkan kinerja karyawan selama dan setelah pandemi	Kuantitatif	279 orang	Kuesioner	Didapatkan hasil bahwa manajemen stres sepenuhnya memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan dimana selama pandemi dosen mengalami tingkat stres dikarenakan munculnya tantangan baru selama pandemi.	Perlu adanya program pelatihan, dan keamanan kerja adalah mekanisme untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja . dengan mengembangkan optimisme, ketahanan, perhatian, dan perilaku koping dalam situasi yang tidak pasti. untuk kinerja yang lebih baik selama orientasi perubahan, transformasi kerja, atau keadaan yang tidak pasti.



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
11	(Ahmed 2019) causes of teacher stress: its effects on teacher performance and health problem	Mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan stres pada guru dan mengurangi kinerja mereka dan juga berdampak buruk pada kesehatan	Kuantitatif	182 responden	Kuesioner	Didapatkan bahawa (85%) mengalami stres yang tinggi yang disebabkan oleh hubungan atasan dan bawahan yang kurang beban kerja yang berlebihan, disiplin mahasiswa, dan gaji yang rendah	Perlu adanya pendesain ulang lingkungan belajar mengurangi perilaku kasar dan pekerjaan tambahan yang dapat disesuaikan dengan kemampuan.
12	(Biswas, 2019) the impact of emotional intelligence and occupational stress on academic performance of university teachers': insights from bangladesh	Menilai dampak kecerdasan emosional dan stres kerja pada kinerja akademik guru universitas di Bangladesh	Kuantitatif	224 responden	Kuesioner	Didapatkan hasil tingkat stres pada dosen berada pada kategori rendah 0,036. Disebabkan oleh faktor kecerdasan emosional yang baik karena semakin tinggi	Perlu adanya perkembangan strategi belajar mengajar dan pentingnya mendapat informasi tentang pentingnya kecerdasan emosional dan stres kerja pada kinerja



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Jurnal	Tujuan	Desain	Sampel	Instrumen	Hasil	Rekomendasi
						kecerdasan emosional guru perguruan tinggi maka semakin tinggi pula prestasi akademiknya	akademik.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Tingkat Stres

Berdasarkan hasil *systematic review* diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dari 15 jurnal yang terkait tingkat stres, sebanyak 8 buah jurnal (53%) yang mengatakan bahwa tingkat stres kerja dosen dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen mengalami tingkat stres yang tinggi. Tingkat stres yang tinggi dapat disebabkan oleh faktor beban kerja yang terlalu tinggi yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja, bekerja dibawah tekanan waktu (lembur), kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja suasana teman kerja, dan juga hubungan komunikasi yang tidak baik sesama rekan kerja.

Pendapat peneliti didukung oleh peneliti (Pertiwi & Denny (2017), dosen masih sering mengalami stres kerja dengan presentase 52%, dikarenakan beban kerja mental yang terlalu tinggi misalnya bekerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stres yang sering ada di tempat kerja. Turunnya produktivitas kerja dikarenakan beban pekerjaan yang melampaui kapasitas kerja. sehingga sangat dibutuhkan sebuah pendesainan ulang pekerjaan untuk mengatur jumlah beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan mental pekerja pada saat perencanaan pekerjaan.

Pendapat peneliti ini didukung oleh Fiddaraini, (2016) dosen masih mengalami tingkat stres yang tinggi (77%) disebabkan oleh faktor beban kerja yang tinggi bisa menyebabkan rendahnya produktivitas kerja akibat sulitnya melakukan pengaturan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Penelitian ini didukung oleh Zetli (2019) mengatakan bahwa stres kerja juga

bukan hanya disebabkan oleh beban kerja yang tinggi tetapi juga beban kerja mental yang tinggi. Beban kerja mental yang tinggi apabila dibiarkan secara berlanjut maka akan menyebabkan dampak buruk bagi pekerja, salah satunya adalah stres kerja. Sehingga perlu dilakukan pencegahan lebih dini, hal yang dapat dilakukan adalah seperti melaksanakan olahraga ringan sebelum melaksanakan pekerjaan atau disela-sela pekerjaan, selain itu juga dapat dilakukan dengan menggerakkan tangan dan kaki saat duduk.

Namun, pendapat peneliti berbeda dengan penelitian (Palpanadan, 2020), yang menemukan bahwa dosen Malaysia mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Sebagian besar dosen Malaysia dapat mengendalikan emosi dan kehidupan kerja. Dosen juga menduga honor & kompensasi hubungan sosial & kepercayaan ditemukan mempunyai imbas yg lebih mini terhadap stres dosen.

Menurut Kh & Hasbullah (2019), dosen mengalami stres kerja yang rendah dikarenakan beban kerja dosen masih dapat ditoleransi atau masih dalam batas kewajaran dimana pihak atasan dapat mengatur jam kerja dosen sehingga pekerjaan yang dianggap *deadline* berada pada bulan-bulan tertentu.

Peneliti menyimpulkan bahwa dosen masih sering mengalami stres kerja. Stres kerja yang cukup tinggi mencerminkan bahwa dosen belum bisa mencapai target dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya interaksi interpersonal antara dosen dengan rekan kerja atau pimpinan ketidakjelasan peran, konflik peran, beban tugas yang berlebih rendahnya produktivitas, dan menurunnya kemampuan melakukan tugas-tugas. menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja pada dosen.

5.3.2 Kinerja Dosen

Berdasarkan *systematic review* di atas, peneliti menyimpulkan dari 14 jurnal yang ditelaah peneliti terkait kinerja dosen, ditemukan 7 buah (50%) jurnal yang menyatakan bahwa kinerja dosen dalam kategori rendah. Kinerja dosen yang rendah berdampak pada kualitas perguruan tinggi dan berdampak langsung pada perkembangan karir akademis dosen. Hal ini dikarenakan kinerja dosen berkaitan dengan tuntutan tugas dosen dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi.

Kinerja dosen yang rendah disebabkan oleh pengalaman kerja dosen yang kurang, dosen belum optimal melakukan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, tidak adanya komitmen bekerja, iklim kerja yang negatif, pengaturan jam kerja yang tidak teratur, dan tidak adanya penghargaan bagi dosen, kurangnya pengetahuan dosen dalam penggunaan teknologi.

Pendapat peneliti didukung oleh adiyawati (2020), disampaikan bahwa terkait kemampuan teknologi yang dimiliki para dosen dalam melakukan proses pembelajaran jarak jauh masih cukup rendah hanya berkisar 64%. Terutama kemampuan dalam mengatasi *troubleshooting* secara mandiri. Namun demikian para dosen memiliki semangat yang cukup tinggi untuk mempelajari penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran jarak jauh ini.

Pendapat peneliti didukung oleh (Albab et al., 2010) bahwa kinerja dosen masih dalam kategori rendah disebabkan oleh masih banyak dosen gagal memenuhi tanggung jawab penelitian. Oleh sebab itu perlu Manajemen kampus Perlu memberikan akses kepada dosen terhadap sumber belajar, informasi, sarana

dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, agar dosen dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan profesionalismenya.

Pendapat peneliti juga didukung oleh Winbaktianur (2018). Kinerja dosen masih dalam kategori rendah (49.13%) disebabkan oleh pengaturan jam kerja yang kurang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusaini & Utama, (2020) kinerja dosen yang rendah disebabkan oleh meningkatnya tingkat absensi dosen, menurunnya produktivitas, kebiasaan kerja yang tidak fleksibel, ketidakpuasan dan kegagalan mencapai target kerja, konflik yang tidak terselesaikan.

Pendapat penelitian didukung oleh (Arsy, 2018). Faktor yang mempengaruhi adalah pengalaman kerja dimana dosen yang mengalami masa kerja yang lama memiliki keahliannya dan semakin ahli pula dalam melaksanakan kinerjanya untuk motivasi.

Namun berbeda dengan penelitian yang disampaikan oleh Sinurat et al (2018), bahwa kinerja dosen Kinerja yang baik dibuktikan dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Juga dosen harus betul-betul kompeten dalam memberikan kinerja yang baik dan maksimal bagi mahasiswanya, pimpinan, dan institusi tempat dia bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja dosen perlu adanya dorongan seperti motivasi. Jika seorang dosen mampu dimotivasi untuk lebih mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga maupun tujuan secara individu maka akan mampu

meningkatkan kinerja dosen, dan untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kenyamanan dalam bekerja. dimana diperlukan hubungan interpersonal sesama dosen, kearaban sesama dosen dan kepedulian sesama dosen. Rasa nyaman yang dirasakan oleh para dosen dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja dosen.

5.2.3 Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil telaah yang dilakukan oleh peneliti dari 10 jurnal yang ditelaah ditemukan sebanyak 10 buah jurnal (100%) yang mengatakan bahwa tingkat stres erat kaitannya dengan kinerja dosen.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Budiwati, 2016). Menyampaikan bahwa 56,55% responden memberikan tanggapan bahwa sumber stres berasal dari peran. Dimana semakin tinggi beban tugas akan menurunkan kinerja Dosen dan sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat kegiatan rapat yang berlebihan, tuntutan menyelesaikan tugas tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja, dan 62,88% responden memberikan tanggapan tentang konflik perbedaan pendapat dengan rekan sejawat dimana apabila konflik yang terjadi berjalan dengan berlebihan tentu akan berakibat fatal yang menurunkan kinerja Dosen.

Hal ini didukung oleh pernyataan Sugihanawati (2019). yang mengemukakan pendapat bahwa ada pengaruh langsung secara negatif antara stres kerja dengan kinerja. Stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fathurrohman (2018), mengatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Cohen diungkapkan bahwa

pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020). Menyampaikan bahwa 75,3% Faktor *Performance* dipengaruhi oleh faktor *Technostress*. pada dasarnya kinerja dosen ditentukan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dimana terdapat Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, teknologi baru dalam pengajaran dengan metode daring akan membutuhkan waktu dan wawasan yang lebih untuk menggunakan ataupun membiasakan diri dalam penggunaannya. Oleh karena itu, semakin rumit media teknologi yang digunakan untuk metode pengajaran daring, maka stres akan semakin mudah terbentuk sehingga dapat dengan mudah memengaruhi kinerja dosen. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh delfina (2020), dan Sunandri et al (2021) Mereka mengatakan bahwa tingkat stres dengan kinerja dosen tidak erat hubungannya stres kerja seorang dosen dalam bekerja selama ini masih dinilai rendah dan ini sesungguhnya memberikan gambaran dosen perempuan juga menikmati bekerja sebagai tenaga pendidik dikarenakan mendapatkan dorongan kepada para dosen agar terus meningkatkan kinerjanya lewat motivasi yang kuat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Olumad et al, 2015) didapatkan konflik peran 375 (75%) kurangnya pengakuan dan penghargaan 152 (30%) tekanan kinerja 310 (62%) beban kerja yang berlebihan 412 (82%). sumber stres bagi staf akademik di perguruan tinggi di negara bagian anambra. beban kerja yang berlebihan menduduki peringkat tertinggi dengan 412 orang (82%). untuk publikas jurnal rata-rata publikasi untuk laki-laki memiliki lebih banyak publikasi

daripada dosen perempuan. adalah 30 (61%) laki-laki dan perempuan adalah 19 (39%).

Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat stres dengan kinerja dosen sangat berkaitan. Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dosen semakin tinggi tingkat stres yang di alami dosen maka kinerja akan semakin menurun. Jika tubuh mengalami stres maka akan terjadi perubahan fisiologis dimana system didalam tubuh yang memberi respon dari saraf otonom *hypothalamic-pituitary axis* dan pengeluaran katekolamin yang akan mempengaruhi fungsi-fungsi organ didalam tubuh seperti system kardiovaskuler dimana meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, system gastrointestinal seperti gangguan lambung , mudah terluka, mudah lelah.

untuk itu perlu pengendalian agar dosen bisa mencegah terjadi nya stres untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan perlu dilakukan pendesainan ulang pekerjaan dimana untuk mengatur jumlah beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja dan pemberian insentif yang lebih layak bagi dosen yang terpaksa mengerjakan beban kerja berlebihan. Selalu mengevaluasi tingkat stres dosen agar kinerja dosen lebih bagus saling menghargai dan menghormati rekan kerja. Untuk meningkatkan kinerja dosen perlu mendukung dengan memberikan dorongan kepada dosen agar terus meningkatkan kinerjanya lewat motivasi yang kuat seperti hubungan yang baik .

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

6.1.1. *Literatur Review* Tingkat Stres

Berdasarkan hasil systematic review diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dari 15 jurnal yang terkait tingkat stres, sebanyak 8 buah jurnal (53%) yang menyatakan bahwa tingkat stres dosen dalam ketegori tinggi 6 buah jurnal (37,5%) menyatakan bahwa tingkat stres dosen dalam kategori sedang dan 2 buah jurnal (12,5%) menyatakan bahwa tingkat stres dosen dalam kategori rendah. Hal ini menunjukan bahwa sebagian dosen mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

6.1.2. *Literatur Review* Kinerja Dosen

Berdasarkan *systematic review* di atas, peneliti menyimpulkan dari 14 jurnal yang ditelaah peneliti terkait kinerja dosen, ditemukan 7 buah (50%) jurnal yang menyatakan bahwa kinerja dosen dalam kategori rendah 5 buah (35,71%) menyatakan kinerja dosen dalam kategori cukup dan 3 buah jurnal (21,42%) menyatakan kinerja dosen dalam kategori baik.

6.1.3. *Literatur review* hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen tahun 2022

Berdasarkan hasil telaah yang dilakukan oleh peneliti dari 10 jurnal yang ditelaah ditemukan sebanyak 10 buah jurnal (100%) yang mengatakan bahwa tingkat stres erat kaitannya dengan kinerja dosen. Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat stres dengan kinerja dosen sangat berkaitan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami dosen maka kinerja akan semakin menurun.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti tentang literatur review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen dapat disimpulkan bahwa:

1. Bagi institusi

Untuk mengurangi atau menurunkan tingkat stres pada dosen perlu adanya kegiatan rekoleksi atau kegiatan rekreasi / *gathering* antar rekan kerja 6 bulan sekali agar dosen dapat merelaksasikan diri dalam bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat stres pada dosen selama bekerja

2. Bagi dosen

Diharapkan adanya penelitian ini dosen dapat tetap menjaga komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta tetap membangun rasa kekeluargaan sesama rekan kerja

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ) ” 186. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Adilah, N., Hartono, R., & Sumbawa, U. T. (2022). *JPKD : Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022 Research & Learning in Primary Education Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Hidup Dosen Pada Masa Pandemi Covid-19*. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING VOLUME 4 NOMOR 1 TAHUN 2022 JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING VOLUME 4 NOMOR 1 TAHUN 2022. 4*.
- Agai-Demjaha, T., Bislimovska, J. K., & Mijakoski, D. (2020). Level of work related stress among teachers in elementary schools. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(3), 484–488. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.076>
- AkrimnaFiddarain. (2014). ASSESSMENT TINGKAT STRES KERJA DOSEN UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANGTAHUN 2016. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 4(2356–3346), 609–618.
- Al-Arsy, A. F. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang. *Prosiding Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*, 628–643.
- Albab, A. U., Rahayu, T., & Sugiharto. (2010). Journal of physical education and sport management. *Journal of Physical Education and Sports*, 1(3), 28–32. <http://www.academicjournals.org/journal/JPESM/article-abstract/ABC8F74702>
- Alfanan, A., Ahmad, F., Khrisdiyanto, F. J., & Untari, J. (2021). *STRES KERJA DAN KINERJA PADA GURU HONORER DI DAERAH BINAAN VI DEWI SARTIKA BANTARKAWUNG BREBES JAWA TENGAH TAHUN 2021 JOB STRESS AND PERFORMANCE ON HONORER TEACHERS IN DEWI SARTIKA BANTARKAWUNG VI BASED AREAS , BREBES , CENTRAL JAVA , 2021. 2021*, 17–22.
- Ali, K. (2021). Pengaruh Kompetensi, Job Stress, Sistem Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia*, 247–257. <https://journal.unimma.ac.id>
- Andriany, A. R., & Pertiwi, M. (2021). Hubungan Antara Stress Kerja dan Kualitas Tidur Dengan Subjective Well-Being pada Dosen Uhamka Selama Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(11), 2307. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i11.1557>

- Aprianti, R.-, & Surono, A.-. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes Y Bengkulu. *Photon: Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 9(1), 189–196. <https://doi.org/10.37859/jp.v9i1.1082>
- Azizah A. Rozainee K, Nada, I. and N. (2021). The Relationship Between Gender, Stress and Job Performance Among Academic Staff in Tertiary Institutions in Anambra State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(34), 522–536. <https://core.ac.uk/download/pdf/328025255.pdf>
- Budiwati, H. (2016). Identifikasi Sumber Stres Tenaga Pengajar Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Di Stie Widya Gama Lumajang. *WIGA Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 27–35.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Darmawan, T. C. (2018). Hubungan Beban Kerja Dosen berdasarkan Time and Motion Study dengan Kinerja Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.47560/kep.v7i1.110>
- Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, S. T. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19. 4(3), 229–237. <https://doi.org/10.17977/um062v4i32022p229-237>
- Fadil Iskandar. (2015). KINERJA DOSEN DAN PENGARUHNYA DALAM MEMOTIVASI MINAT BELAJAR MAHASISWA Fadil Iskandar 1. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.15*, 15(4), 28–34.
- Gray, Jennifer R., Susan K. Grove, And Suzanne Sutherland. 2017. *Burns And Grove's The Practice Of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, And Generation Of Evidence*. 8th Ed. Elsevier.
- Hasugian, J. (2017). Faktor Dampak Jurnal dan Pengindeksan. *Journal Impact Factor and Indexing*, 1–12. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/64551%5Cn%5Cn>
- Hatta, M. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*.
- Herawati, J., & Rinofah, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2), 148–155. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i2.395>
- Irnawati, W. (2021). Pengembangan Model Quality Improvement Program (Qip) Untuk Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1499>

- Isa, K., & Palpanadan, S. T. (2020). Prevalence causes of stress and coping strategies among malaysian university lecturers. *International Journal of Higher Education*, 9(5), 312–321. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n5p312>
- Islamy, F. J. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 4(1), 1–23.
- Jalaudin, Milfayetty, Zainuddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 175–190.
- Jenderal, D., Tinggi, P., General, D., & Higher, O. F. (2020). *DIRECTORATE GENERAL OF HIGHER EDUCATION MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE HIGHER EDUCATION STATISTICS*.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). MODEL EMPIRIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MEDAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Kh, U., & Hasbullah, A. W. (2019). *PENGARUH STRESS KERJA , KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DOSEN DAN KARYAWAN* Kurniati, N., Baidowi, B., & Hikmah, N. (2018). Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Terhadap Kinerja Dosen Dalam Proses Perkuliahan. *Jurnal Pijar Mipa*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.29303/jpm.v13i1.471>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Marwan & siahaya (2022). Dalam rikki (Eds.) *manajemen kinerja dan budaya organisasi* hlm 26-27
- Nadeak, B. (2020). *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia*. <http://repository.uki.ac.id/2654/1/DESKRIPSIKINERJADOSENPERGURUANTINGGISWASTADIINDONESIA.pdf>
- Ni Wayan Kurnia Widya Wati, Ahmad Suriansyah, M. R. E. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Program Studi DIV Bidan Pendidik Di STIKes Husada Borneo Banjarbaru*. VIII(Iv).

- Noviyanti, A. R., Solihudin, & Shabrina, V. N. (2016). *Prosiding Seminar Nasional MIPA 2014*. 00(978-602-72216-0-4), 158–162.
- Nur, L., & Mugi, H. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. *Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Health Journal*, 5(3), 117–122. <https://doi.org/10.33746/fhj.v5i3.24>
- Nasir, Abdul. & Muhith, Abdul. (2011). *dasar-dasar keperawatan jiwa*. Jakarta : penerbit selmba medika
- Pertiwi, E., Denny, H., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(3), 260–268.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing Research Principles and Methods* (H. Kogut (ed.); 7th ed.). LIPPINCOTT WILLIAMS & WILKINS.
- Pratama, A., Hastono, S. P., & Endarti, A. T. (2021). Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja pada Dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Perkotaan*, 1(1), 23–37. <https://doi.org/10.37012/jkmp.v1i1.544>
- Santamaría, M. D., Mondragon, N. I., Santxo, N. B., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Teacher stress, anxiety and depression at the beginning of the academic year during the COVID-19 pandemic. *Global Mental Health*, 8. <https://doi.org/10.1017/gmh.2021.14>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sinurat, S., Simorangkir, L., & Laoli, Y. A. (2018). Hubungan Self Regulation Dengan Kinerja Dosen Stikes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018. *Elisabeth Health Jurnal*, 3(2), 73–83. <https://doi.org/10.52317/ehj.v3i2.250>
- Sugihanawati, A. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan. *SEAJOM: The Southeast Asia Journal of Midwifery*, 5(2), 69–73. <https://doi.org/10.36749/seajom.v5i2.71>
- Suryawan, K. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20035>

- Solehuddin, sugeng. Akhnawudin, afith. & khasana, uswatun. (2018) Dalam nasarudin (Eds.) *pengelolaan kinerja dosen dan budaya akademik*. (hlm 56-59)
- Torres, T. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO*. 13(01), 111.
- Wahyudi, M. D. (2021). = 0,511. *Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja pengawas adalah sebesar 21%;*(2) *terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi r. 7(1), 107–115.*
- Wibowo, S. (2020a). Determinan Kinerja Dosen Pada Pengajaran Metode Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Faktor Stres Sebagai Pemediasi. *Journal of Business & Applied Management*, 13(2), 131–146. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/2227>
- Winbaktianur, W., & Yusri, N. A. (2019). Pengaruh Kinerja Terhadap Profesionalitas Dosen Di Uin Imam Bonjol Padang. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(2), 140–150. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i2.862>
- Yuantari, M. G. C., & Kes, M. (2022). Ketua Redaksi Dr . Drs . Slamet Isworo , M . Kes Penyunting Enny Rachmani , SKM , M . Kom , Ph . D Dr . dr . Zaenal Sugiyanto M . Kes Dr . Poerna Sri Oetari , S . Si , M . Si . Ling Suharyo , SKM , M . Kes , Kismi Mubarakah , SKM , M . Kes Vilda Ana Veria. *Jurnal Kesehatan*, 20(2).
- Yusaini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>
- Yuwono, S. D. (2020). Profil Kondisi Stres Di Masa Pandemi Covid-19 Sebagai. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 132–138.
- Zetli, S. (2019). HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL TERHADAP STRES KERJA PADA Jurnal Rekayasa Sistem Industri. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70.

STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
STIKES SANTA ELISABETH MEDAN

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"
No : 048/KEPK-SE/PE-IJT/IV/2022

Protokol penelitian yang diusulkan oleh
The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Merlin Sahetapy
Principal Investigator

Nama Institusi : STIKes Santa Elisabeth Medan
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 13 April 2022 sampai dengan tanggal 13 April 2023.

This declaration of ethics applies during the period April 13, 2022 until April 13, 2023.

April 13, 2022
Chairperson

Mestiana B. Satrio, M.Kep. DNSc

STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN PROGRAM STUDI NERS

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata Kec. Medan Selayang
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail : stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website : www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan 24 Mei 2022

No : 669 /Ners/STIKes/V/2022
Lampiran : -
Hal : Persetujuan dan Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth:
Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Schubung dengan Surat STIKes dengan nomor:

1. 522/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
2. 048/Ners/STIKes/IV/2022
3. 596/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
4. 048/Ners/STIKes/IV/2022
5. 042/Ners/STIKes/IV/2022
6. 132/Ners/STIKes/IV/2022
7. 622/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
8. 625/stikes/Ners_penelitian/LV/2022
9. 596/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
10. 668/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
11. 544/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
12. 059/Ners/STIKes/V/2022
13. 675/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
14. 030/Ners/STIKes/Penelitian/IV/2022
15. 048/Ners/STIKes/IV/2022
16. 622/STIKes/Ners-Penelitian/IV/2022
17. 048/Ners/STIKES/IV/2022

Perihal permohonan ijin penelitian, maka Prodi Ners Memberikan ijin untuk pelaksanaan penelitian tersebut kepada mahasiswa:

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Tomy Ginting	032018017	Pengaruh Latihan Fartlek Terhadap Peningkatan VO2max Pada Mahasiswa Laki-Laki Stikes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
2	Ratna Juli Syas Kristin	032018029	Gambaran Resiliensi Pada Mahasiswa Tahun Pertama Di Stikes St Elisabeth Medan
3	Cindy Anelis Harefa	032018044	Hubungan Body Image Dengan Kepercayaan Diri Mahasiswa Ners Tingkat 3 Stikes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
4	Tri Agatha Sherlin	032018056	Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Protokol Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid 19 Pada Mahasiswa Tingkat III Prodi Ners Akademik Stikes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
5	Meirlin sahetary	032018006	Judul " Literarute Review Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen Tahun 2022
6	Tulus Setiawan Harefa	032018054	Gambaran Resiko Penularan Covid-19 Menggunakan Self Assesmen Inarisk Pada Mahasiswa Di Stikes Santa Elisabeth Medan
7	Marsalindah manik	032018075	Hubungan Kualitas Pelayanan Akademik Dengan Kepuasan Mahasiswa Tingkat 3 Prodi S1 Keperawatan Di Stikes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.
8	Deslima	032018102	Gambaran Kemampuan Mahasiswa Ners Tahap Akademik



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 21 April 2022

Nomor: 607/STIKes/Penelitian/IV/2022

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.:
Ketua Program Studi Ners
STIKes Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Prodi Ners No: 042/Ners/STIKes-Penelitian/IV/2022 tanggal 13 April 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka STIKes Santa Elisabeth Medan dengan ini memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa tersebut di bawah ini.

Adapun nama mahasiswa dan judul penelitian sebagai berikut:

NO	N A M A	NIM	JUDUL PENELITIAN
1.	Meirlin Sahetapy	032018006	Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan agar yang bersangkutan melakukan penelitian dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br Karo, M.Kep., DNSc
Ketua

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Peringgal



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN PROGRAM STUDI NERS

Jl. Bunga Terompet No. 325, Kel. Tampakura, Kec. Medan Selayang,
Telp. 061-8214420, Faks. 061-8215549 Medan - 20131
Email: stikes.elisabeth@stikes-elisabeth.ac.id / Web: www.stikeselizabethmedan.ac.id

Medan, 13 April 2022

Nomor : 042/Ners/STIKes-Penelitian/IV2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth :
Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan, maka dengan ini kami mohon kesediaan Suster untuk memberikan ijin penelitian untuk mahasiswa tersebut dibawah ini.

Adapun nama mahasiswa dan judul penelitian adalah sebagai berikut:

NO	N A M A	NIM	JUDUL PENELITIAN
I.	Meirlin Sahetapy	032018006	Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Dosen STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami
Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan



Lindawati Farida Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep
Kaprod

Tembusan:
1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Arsip






Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIRILIN SANTARY
NIM : 032019006
Judul : Literature Review hubungan tingkat
Stres dengan kinerja dosen tahun 2022







Nama Pembimbing I : Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep
Nama Pembimbing II : Vina Ys. Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep.

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1.	Jumat 22 April 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul Mengenai Kuesioner		
2	Sabtu 23 April 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul Perubahan teknik Pengambilan rancangan Penelitian manajemen systematic Review jurnal		
3.	Sabtu 14 Mei 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep.	Konsul systematic Review jurnal		

STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1.	Selasa 14 Mei 2022	Vina Ys. Sigalingging, S.kep, Ns, M.kep	- Sistematika Penulisan - Pembahasan Bab 5 - abstrak - literatur review		
5.	Rabu 18 Mei 2022	Vina Ys. Sigalingging, S.kep, Ns, M.kep	⊙ Pembahasan Bab 5 ⊙ Jurnal ⊙ ACC ulan skripsi		
6.	Rabu 18 Mei 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.kep, Ns, M.kep	⊙ ACC ulan skripsi.		
7.	Rabu 25 Mei 2022.	Vina Ys. Sigalingging, S.kep, Ns, M.kep	⊙ Pembahasan Bab 5. ⊙ tambahan jurnal ⊙ sistematika Penulisan		
8.	Sabtu 28 Mei 2022	Vina Ys. Sigalingging, S.kep, Ns, M.kep	⊙ simpulan dan saran ⊙ Pembahasan ⊙ Systematic review Jurnal.		
9.	Senin 30 Mei 2022	Vina Ys. Sigalingging, S.kep, Ns, M.kep	⊙ sistematika Penulisan ⊙ Acc Jilid.		

STIKes Santa Elisabeth Medan

Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan



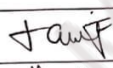

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
10	Selasa 31 Mei 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.kep	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Abstrak ⊙ Pembahasan BAB 5 ⊙ simpulan dan saran 	<i>[Signature]</i>	
11	Kamis 2 Juni 2022	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.kep	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Acc Jلد 	<i>[Signature]</i>	
12	Kamis 2 Juni 2022	Jagentar P. Pane, S.Kep., Ns., M.kep	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Pembahasan Review Jurnal kategori Tinggi sedang, rendah ⊙ Penambahan jurnal. 		<i>[Signature]</i>
13	Sabtu 8 Juni 2022	Jagentar P. Pane, S.Kep., Ns., M.kep	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Penambahan pembahasan ⊙ sistematika penulisan ⊙ Acc Jلد. 		<i>[Signature]</i>

STIKes Santa Elisabeth Medan

USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING

1. Nama Mahasiswa : Melrian Saneary
2. NIM : 032018006
3. Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan
4. Judul : Literature review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022

5. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama	Kesediaan
Pembimbing I	Lindawati F. Tampubolon, S.Kep, Ns., M.Kep.	
Pembimbing II	Vina Ys. Sigalingging, S.Kep, Ns., M.Kep.	

6. Rekomendasi :

- a. Dapat diterima Judul : Literatur review hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen Tahun 2022.
.....
yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas
- b. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif
- c. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah
- d. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini

Medan, 30 Maret 2022

Ketua Program Studi Ners



Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep.



STIKes Santa Elisabeth Medan

PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL

JUDUL PROPOSAL : Hubungan tingkat stres dengan kinerja dosen
STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Nama mahasiswa : Meirlin Sahetapy
N.I.M : 032018006
Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

Menyetujui,
Ketua Program Studi Ners


Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep

Medan, 30 Maret 2022

Mahasiswa,


MEIRLIN SAHETAPY