



DAMPAK STRATEGI MANAJEMEN STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TERBUKA NASIONAL, NIGERIA

Mavis B. Madu¹, Nwamaka P. Ibeme², Mathew E. Ogwuche³,
Musa Zakari⁴, Ibrahim M. Gaddafi⁵

Ilmu Manajemen, Universitas Terbuka Nasional, Abuja Nigeria¹²³⁴⁵

e-mail: nationalopenuniverse.nigeria@gmail.com¹²³⁵, mzakari@noun.edu.ng⁴

ABSTRACT

This research examines stress management strategies and their impact on employee performance among academic staff. National Open University of Nigeria (NOUN). Survey and documentary research designs were used. The survey was used to generate primary data to establish the relationship between stress management strategies and employee performance among academic staff. while documentary research design is used to obtain data from documentary evidence. The study population consisted of the academic staff of the National Open University of Nigeria. Primary data was collected through administering questionnaires, while secondary data was obtained from the work of previous researchers and reports on the subject matter. A simple sampling technique was used to select participants. Quantitative statistical analysis was used to test the hypothesis at a significance level of 5%. Multiple regression with the help of SPSS version 27.0 was used to analyze the data. Person and Environment Congruence Theory was adopted to explain stress management and performance. Research findings reveal the positive impact of functional work equipment in managing stress levels and performance among academic staff members at the National Open University of Nigeria. The findings also reveal the positive impact of the staff wellbeing scheme on stress levels and work performance among academic staff members at NOUN. The study recommends among other things, that the Management of the National Open University of Nigeria should introduce and implement more Stress Management Programs. The management of the National Open University of Nigeria must strengthen its policies aimed at promoting work-life balance for academic staff at NOUN.

Keywords: *Stress management strategy, functional work equipment, employee performance*

PENDAHULUAN

Asal mula stres di tempat kerja dapat ditelusuri kembali ke masalah yang umum terjadi seperti (komunikasi yang buruk) di zaman modern, yang telah berdampak besar pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Selye (2006) menyatakan bahwa respons stres, bagian yang melekat pada sistem saraf kita, dulunya penting untuk bertahan hidup. Namun, stres akut ini dimaksudkan untuk sementara, diikuti oleh periode pemulihan. Di dunia saat ini, stres kronis yang dialami oleh karyawan jarang melibatkan pertemuan aktual dengan predator. Sebaliknya, hal itu muncul dari ketidaksesuaian antara respons stres kita yang berevolusi dan tuntutan pekerjaan modern, seperti yang disoroti oleh Cooper dan Dewe (2012). Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, tenggat waktu yang ketat, dan harapan yang tiada henti memicu kaskade fisiologis dalam tubuh kita, mirip dengan respons stres.

Stres di tempat kerja telah muncul sebagai masalah yang signifikan di universitas negeri, termasuk lembaga daring seperti Universitas Terbuka Nasional Nigeria. Sistem universitas negeri Nigeria telah lama bergulat dengan dukungan keuangan yang tidak memadai dari pemerintah (Aina & Adeleke, 2011). Hal ini mengakibatkan berbagai tantangan, termasuk sumber daya yang terbatas, infrastruktur yang tidak memadai, dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan, yang semuanya berkontribusi terhadap stres di antara staf akademik (Akah, 2017). Lebih jauh lagi, kepergian akademisi terampil yang mencari peluang yang

lebih baik di luar negeri telah semakin membebani sistem dan meningkatkan beban kerja bagi mereka yang tetap tinggal (Okoro & Onwuegbuzie, 2012). Menurut Osibanjo et al., (2019), staf akademik di universitas Pembelajaran Jarak Jauh Daring sering kali mendapati diri mereka menangani banyak tanggung jawab, termasuk mengajar, meneliti, tugas administratif, dan mengelola platform daring, yang dapat menyebabkan kelelahan.

Secara empiris, Universitas Terbuka Nasional Nigeria (NOUN) telah mengakui pentingnya menangani manajemen stres dan meningkatkan skema kesejahteraan di kalangan staf akademik.

Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada sumber daya pekerjaan, hal itu dapat menyebabkan stres kerja dan tenaga kerja yang kelelahan dan tidak bersemangat (Poalses & Bezuidenhout, 2018). Menurut Spilg, dkk, (2022), untuk mendukung kesejahteraan staf akademik, intervensi seperti program Stress Management and Resilience Training (SMART) telah dilaksanakan. Program SMART bertujuan untuk membangun ketahanan dan menangani kesehatan fisik, terutama selama periode yang menantang seperti penerapan sistem baru di seluruh rumah sakit. Selain itu, intervensi psikologis digital telah menunjukkan hasil yang menjanjikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di kalangan mahasiswa, yang sering menghadapi tekanan akademik dan keuangan (Ferrari, dkk, 2018)

Oleh karena itu penelitian ini menguji efektivitas strategi manajemen stres terhadap

kinerja karyawan di kalangan staf akademik di Universitas Terbuka Nasional Nigeria. Studi empiris telah menunjukkan bahwa intervensi manajemen stres yang disesuaikan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kinerja karyawan (Karatepe & Karadas, 2015). Namun, tanpa penelitian khusus tentang NOUN, sulit untuk mengidentifikasi strategi mana yang paling efektif bagi karyawannya. Kurangnya data empiris ini menghambat pengembangan intervensi yang ditargetkan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, sebagai akibatnya, efektivitas keseluruhan lembaga. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk penelitian empiris guna menilai dampak strategi manajemen stres terhadap kinerja karyawan di NOUN. Penelitian semacam itu akan mengisi kesenjangan empiris yang ada dan memberikan wawasan berharga tentang cara paling efektif untuk mendukung karyawan dalam lingkungan pendidikan yang unik ini. Dengan memahami pemicu stres tertentu dan strategi manajemen yang efektif, NOUN dapat menerapkan kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Meskipun strategi manajemen stres diakui pentingnya, dampaknya terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka Nasional Nigeria belum diteliti secara empiris. Mengatasi kesenjangan ini penting untuk mengembangkan intervensi efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil organisasi di NOUN.

Oleh karena itu, masalah penelitiannya adalah untuk memastikan apakah strategi manajemen stres yang diadopsi oleh manajemen Universitas Terbuka

Nasional Nigeria telah meningkatkan kinerja karyawan di antara Staf akademik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode campuran yang menggabungkan survei dan penelitian dokumenter. Survei, yang diberikan melalui kuesioner terstruktur, mengumpulkan data primer dari staf akademik Universitas Terbuka Nasional Nigeria untuk memeriksa hubungan antara strategi manajemen stres dan kinerja karyawan. Berbagai teknik manajemen stres, termasuk manajemen waktu dan dukungan organisasi, dinilai, dan indikator kinerja utama seperti efektivitas pengajaran dan hasil penelitian diukur. Penelitian dokumenter menyediakan data sekunder dari catatan dan laporan institusional, yang menawarkan konteks tentang tingkat stres dan riwayat kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel sensus, yang melibatkan semua 492 anggota staf akademik, menghilangkan kesalahan pengambilan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, dan data sekunder bersumber dari buku teks, jurnal, dan dokumen resmi. Statistik deskriptif dan inferensial, termasuk analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menganalisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk

memberikan wawasan komprehensif tentang bagaimana strategi manajemen stres memengaruhi kinerja karyawan.

Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan dan menginterpretasikan data

kuantitatif. Statistik deskriptif meliputi: tabel frekuensi, gambar, dan bagan.

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Statistik inferensial seperti analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Analisis regresi linier berganda dihitung pada tingkat signifikansi 5%. Model Regresi Linier Berganda dinyatakan sebagai: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ Dimana Y adalah variabel dependen (atau variabel respon) (karyawan/pertunjukan) Dimana β_0 adalah konstanta atau intersep Dimana B_1, B_2, B_3 , adalah koefisien X yaitu β_1 disebut koefisien X_1 ; β_2 disebut koefisien X_2 Dimana X_1, X_2, X_3 merupakan variabel bebas. Analisis dilakukan dengan menggunakan variabel independen sebagai berikut: strategi manajemen stres dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1: Peringkat Responden di Staf Akademik NOUN

	N	%
Dosen II	98	27,8%
Dosen I	108	30,7% dari
Dosen Senior	54	15,3%
Pembaca	42	11,9%
Profesor	27	7,7% dari total
Asisten Dosen	23	6,5%

Sumber: Data Kuesioner, 2024

Data dalam tabel menunjukkan distribusi responden berdasarkan pangkat mereka dalam staf akademik NOUN. Responden dikategorikan ke dalam berbagai peran, masing-masing mencerminkan tingkat senioritas dan tanggung

jawab yang berbeda dalam institusi. Dosen II menempati proporsi terbesar dengan 98 responden, yang merupakan 27,8% dari total. Mengikuti dengan ketat adalah Dosen I dengan 108 responden, yang merupakan 30,7%. Tingkat menengah diwakili oleh Dosen Senior, yang berjumlah 54 orang atau 15,3%. Bergerak lebih jauh ke atas, kita memiliki Pembaca dengan 42 responden, yang terdiri dari 11,9%. Profesor adalah kehadiran yang terkenal, yang terdiri dari 27 responden atau 7,7%, yang menunjukkan eselon keahlian dan kepemimpinan yang lebih tinggi. Terakhir, Asisten Dosen melengkapi distribusi dengan 23 orang, yang merupakan 6,5% dari total. Perincian ini mencerminkan hierarki yang beragam dan terstruktur dalam staf akademik, yang menyoroti berbagai pengalaman dan kualifikasi yang ada di NOUN.

Tabel 2.1: Tahun pengalaman kerja

	N	%
0-5 tahun	53	15,1% dari total
6-10 tahun	92	26,1%
11-15 tahun	76	21,6% dari
16-20 tahun	69	19,6%
21-Di atas usia	62	17,6% dari total

Sumber: Data Kuesioner, 2024

Data dalam tabel menunjukkan Tahun pengalaman kerja dari distribusi responden di berbagai bidang. Distribusi menunjukkan berbagai tingkat pengalaman di antara individu, dengan persentase terbesar jatuh dalam kategori 6-10 tahun.

Ini menunjukkan sebagian besar kelompok sampel memiliki tingkat keahlian sedang di bidangnya masing-masing. Lebih jauh, data mengungkapkan penyebaran yang cukup merata di antara kategori 0-5, 11-15, dan 16-20 tahun, yang menunjukkan campuran tingkat pengalaman yang beragam. Khususnya, ada representasi substansial dalam kategori 21 tahun ke atas, yang menandakan sejumlah besar individu dengan keahlian dan masa kerja yang luas dalam profesi mereka. Secara keseluruhan, data menunjukkan spektrum tingkat pengalaman yang bervariasi, yang menyoroti beragamnya tenaga kerja yang menyumbangkan keterampilan dan pengetahuan mereka di berbagai sektor.

Hasil analisis regresi pada Meningkatnya Tuntutan Kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,11 dengan standar error sebesar 0,402 dan nilai t sebesar 0,508 yang secara statistik signifikan ($p = 0,004$). Oleh karena itu penelitian ini menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa “meningkatnya tuntutan pekerja tidak secara signifikan menimbulkan stres terkait pekerjaan di antara staf akademik di Universitas Terbuka Nasional Nigeria”. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan secara signifikan menyebabkan stres terkait pekerjaan di kalangan staf akademik di NOUN.

Hasil analisis regresi skema kesejahteraan staf menunjukkan koefisien sebesar 0,671 dengan standar error sebesar 0,089 dan nilai t sebesar 7,543, yang secara statistik sangat signifikan ($p < 0,001$). Oleh karena itu, penelitian ini menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa “kesejahteraan

staf” Skimi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen stres dan kinerja pada staf akademik di NOUN “Hal ini menunjukkan bahwa skema kesejahteraan staf secara signifikan meminimalkan stres dan meningkatkan kinerja staf akademik di NOUN.

Hasil analisis regresi kebijakan perguruan tinggi tentang kolaborasi menunjukkan koefisien sebesar 0,564 dengan standar error sebesar 0,066 dan nilai t sebesar 0,054 yang secara statistik tidak signifikan ($p = 0,004$). Oleh karena itu, penelitian ini menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa “Kebijakan Universitas tentang kolaborasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen stres dan kinerja di antara Staf Akademik di NOUN” Ini menyiratkan bahwa kebijakan universitas tentang kolaborasi telah secara signifikan meminimalkan stres dan meningkatkan kinerja di antara staf akademik di NOUN.

Hasil penelitian mengungkapkan dampak positif dari peralatan kerja yang berfungsi penuh dalam mengelola tingkat stres dan produktivitas staf akademik di Universitas Terbuka Nasional Nigeria. Ditemukan bahwa menjaga peralatan yang efisien dan andal tidak hanya memainkan peran penting dalam mengurangi tingkat stres tetapi juga dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan di antara staf pengajar.

Studi ini mengungkap bahwa keberadaan peralatan fungsional menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang memungkinkan para pendidik untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan dengan gangguan

yang minimal. Dengan memastikan bahwa anggota staf memiliki akses ke peralatan dan sumber daya yang andal, universitas dapat menumbuhkan budaya efisiensi dan keunggulan dalam komunitas akademisnya.

Hasil penelitian menunjukkan dampak positif dari skema kesejahteraan staf terhadap tingkat stres dan kinerja kerja di antara anggota staf akademik di NOUN. Inisiatif penting ini tidak hanya mengurangi stres di antara staf, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Manajemen universitas sampai batas tertentu telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan unggul dalam peran mereka melalui sponsor pelatihan dan Pengembangan, Penelitian Berbasis Kelembagaan, hibah penelitian Senat NOUN, dan dukungan keuangan ODL. Data tersebut menunjukkan korelasi yang jelas antara skema kesejahteraan staf dan peningkatan yang diamati pada tingkat stres dan metrik kinerja di antara anggota staf akademik di NOUN. Penyediaan tunjangan kesejahteraan dan mekanisme dukungan terbukti berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang menghargai kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Hasilnya, anggota staf akademik mampu lebih fokus pada fasilitasi, layanan dukungan, dan penelitian, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kualitas hasil kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai kesimpulan, penelitian ini menggarisbawahi peran penting peralatan kerja fungsional dalam mengurangi tingkat stres, kesejahteraan, dan kinerja staf akademik di Universitas Terbuka Nasional Nigeria, yang menyoroti pentingnya investasi dalam pemeliharaan dan perawatan peralatan dan sumber daya penting untuk mendukung lingkungan akademik yang berkembang.

Skema kesejahteraan staf memberikan bukti bahwa kesejahteraan staf terkait dengan tingkat stres dan kinerja kerja di lingkungan akademis. Inisiatif yang membahas keseimbangan kehidupan kerja, menawarkan berbagai manfaat, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan adalah komponen utama skema kesejahteraan staf yang berkontribusi pada lingkungan akademis yang positif dan produktif. Pentingnya berinvestasi dalam inisiatif kesejahteraan staf sebagai sarana untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi. Keberhasilan implementasi skema kesejahteraan staf di NOUN berfungsi sebagai bukti manfaat nyata dari memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan menggarisbawahi komitmen universitas untuk mendukung anggota staf akademisnya dalam mencapai potensi penuh mereka. Telah terbukti bahwa kebijakan universitas yang mempromosikan kolaborasi dapat berdampak positif pada hasil siswa. Kolaborasi tampaknya terkait dengan berkurangnya tingkat stres, peningkatan kinerja akademis, dan peningkatan

keterlibatan siswa dalam lingkungan pembelajaran tradisional dan daring.

DAFTAR PUSTAKA

Lazarus, RS, & Folkman, S. (2014). *Stres: Penilaian dan Penanganan*. New York: Springer. 141-169.

McEwen, BS, & Stellar, G. (2013). *Stres di Tempat Kerja*. New York: Opini Terkini dalam Neurobiologi, Jurnal Science Direct.

Selye, H. (2014). *Peran Stres dalam Sejarah Modern*. University of Rochester Press.

Selye, HA, & Gajdusek, DC (2006). *Sifat adaptasi: Sebuah studi eksperimental di Universitas Yale*. Acta Medica Quebec, Montreal.

Elektronik (e-book):

American Psychological Association (APA) (2012). *Manajemen Stres Preventif dalam Organisasi*. American Psychological Association. Meksiko, AS. [http://books.google.com/books?id=70BCuwAACAAJ&dq=American+Psychological+Association+\(APA\),+stress+management&hl=&source=gbs_api](http://books.google.com/books?id=70BCuwAACAAJ&dq=American+Psychological+Association+(APA),+stress+management&hl=&source=gbs_api)

Artikel dari Situs Web dengan Nama Penulis:

D'Mello, A., & Nicolson, R. (2012). "Stres di tempat kerja: laporan untuk manajer dan karyawan layanan kesehatan." Diperoleh dari <http://www.healthcareconferencesuk.co.uk/uploads/files/1E7B59C0-71AD-F27F-C4DAFB8BCED004A3.pdf>

Taylor, JJ, & Ostroff, R. (2018). *Program Penelitian Kolaboratif tentang Pengobatan Depresi di Institut Kesehatan Mental Nasional (NIMH)*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/MED/9780190625085.003.0024>

Jurnal:

Adeyemi, J., & Ojo, M. (2018). *Manajemen stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di sektor publik: Sebuah studi tentang kementerian di Negara Bagian Oyo*. Tinjauan Administrasi Publik, 6(3), 145-160.

Aina, AB, & Adeleke, AI (2011). *Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja staf akademik di universitas-universitas di Nigeria*. Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen, 6(8), 76-82.

Cooper, CL, & Dewe, P. (2012). *Stres kronis dan kesejahteraan di tempat kerja: Tinjauan bukti epidemiologi*. Jurnal Internasional Rehabilitasi Kerja, 6(4), 227-260.

Igbinoba, A., & Omoregie, B. (2023). *Pengaruh strategi manajemen stres terhadap produktivitas karyawan di beberapa perusahaan manufaktur di Lagos, Nigeria*. Jurnal Stres di Tempat Kerja, 5(2), 112-125.

Karatepe, OM, & Karadas, G. (2015). *Apakah modal psikologis dan keterikatan kerja meningkatkan kepuasan karyawan garis depan?* Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer, 27(6), 1254-1278.

Mohammed, S., & Akinola, T. (2021). *Dampak teknik manajemen stres terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Abuja, Nigeria*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Nigeria, 9(1), 89-101.

Okoro, RC, & Onwuegbuzie, AJ (2012). *Brain drain dan sistem pendidikan tinggi Nigeria: Sebuah analisis konseptual*. Jurnal Internasional Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan, 13(3), 87-107.

Osibanjo, OA, Adeyemi, DO, & Oladipo, OO (2019). *Stres kerja dan kelelahan kerja di kalangan dosen di universitas negeri di Rivers State: Peran mediasi efikasi diri*. Jurnal Internasional Pendidikan dan Manajemen Bisnis, 11(1), 1-17.

Jurnal (Online):

Poalses, J., & Bezuidenhout, A. (2018). *Kesehatan mental dalam pendidikan tinggi: Penilaian risiko stres komparatif di universitas pembelajaran jarak jauh terbuka di Afrika Selatan*. Tinjauan Internasional Penelitian dalam Pembelajaran Terbuka dan Terdistribusi, 19(2). DOI: <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i2.3391>

Spilg, EG, Rushton, CH, Phillips, JL, Kendzerska, T., Saad, M., Gifford, W., ... & Robillard, R. (2022). *Garis depan baru: mengeksplorasi hubungan antara tekanan moral, ketahanan moral, dan kesehatan mental pada pekerja layanan kesehatan selama pandemi COVID-19*. BMC Psychiatry, 22, 1-12. nomor telepon: 10.1186/s12888-021-03637-w.