

DISTRES PSIKOLOGIS PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI NEGERI BERBADAN HUKUM

Amalia Rahmandani¹, Salma Salma¹, Yohanis Franz La Kahija¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹, Hastaning Sakti¹, Annastasia Ediati¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,
Jln. Prof. Soedarto, S.H., Kampus Undip Tembalang Semarang

a.rahmandani@live.undip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi distres psikologis sebagai risiko masalah kesehatan mental di antara tenaga kependidikan perguruan tinggi negeri berbadan hukum. Sejumlah 178 tenaga kependidikan dari Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum 'X' (Laki-laki=41,6%) terlibat dalam penelitian ini. Distres psikologis diukur menggunakan *General Health Questionnaire-12* (Cronbach $\alpha = 0,857$), yang memuat dimensi disfungsi sosial, kecemasan dan depresi, dan kehilangan kepercayaan diri. Statistik deskriptif dan uji beda nonparametrik dilakukan dalam analisis data. Hasil menunjukkan bahwa sebesar 26,4% subjek berisiko memiliki masalah kesehatan mental umum (*cut-off score* 10/11). Baik jenis kelamin maupun bidang keilmuan tidak membedakan level distres psikologis secara general maupun menurut dimensinya. Mayoritas manifestasi distres psikologis ditemukan pada dimensi disfungsi sosial, sedangkan terendah pada dimensi kehilangan kepercayaan diri. Hal tersebut didukung perbedaan mean skor antar dimensi yang signifikan, secara berturut dari yang tertinggi adalah disfungsi sosial, kecemasan dan depresi, dan kehilangan kepercayaan diri. *Self-serving bias* diduga berperan sebagai strategi penanggulangan dari ancaman terhadap diri sehingga meningkatkan penghargaan terhadap diri. Temuan penelitian ini menunjukkan perlunya menyediakan program kesehatan mental bagi tenaga kependidikan perguruan tinggi.

Kata kunci: karyawan perguruan tinggi; tingkat distres; GHQ-12; perawatan kesehatan mental

Abstract

This study aimed to explore psychological distress as a risk of mental health problems among legal entity state university's educational staff. A total of 178 educational staff from Legal Entity State University 'X' (Male=41.6%) were involved in this research. Psychological distress was measured using the *General Health Questionnaire-12* (Cronbach $\alpha = 0.857$), which includes dimensions of social dysfunction, anxiety and depression, and loss of confidence. Descriptive statistic and nonparametric difference test were performed in data analysis. The results showed that 26.4% of the subjects were at risk of having general mental health problems (*cut-off score* 10/11). Neither sex nor field of science differentiates psychological distress level in general or according to its dimensions. The majority of psychological distress manifestations were found in the dimension of social dysfunction, while the lowest was in the dimension of loss of confidence. Those was supported by the significant difference in mean scores among dimensions, respectively from the highest, namely social dysfunction, anxiety and depression, and loss of confidence. *Self-serving bias* is thought to have a role as a coping strategy for self-threat thereby increasing self-esteem. The findings of this study indicate the need to provide mental health programs for university's educational staff.

Keywords: college employee; distress level; GHQ-12; mental health care

PENDAHULUAN

Studi mengenai kesejahteraan (*well-being*) karyawan telah banyak dilakukan di berbagai konteks pekerjaan seperti pada industri petrokimia dengan beragam pekerjaan kritis (Hoboubi, Choobineh,

Ghanavati, Keshavarzi, & Hosseini, 2017), pekerjaan kantor (Lamb & Kwok, 2016), pekerjaan *customer-facing retail* yang berhadapan langsung dengan pelanggan (Patel, Pearce, & Bachrach, 2018) dan terus berkembang hingga saat ini. Perkembangan studi mengenai kesejahteraan atau kesehatan mental karyawan tak lepas dari temuan prevalensi masalah kesehatan mental yang cukup tinggi (Fushimi dkk., 2010) dan dampaknya pada performansi kerja, misalnya dalam bentuk *absenteeism* (Bubonya, Cobb-Clark, & Wooden, 2017). Mengoptimalkan kesejahteraan karyawan menjadi isu penting karena berimplikasi pada optimalisasi capaian organisasi.

Di antara bidang pekerjaan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan kesejahteraan karyawannya adalah pekerjaan sebagai karyawan atau staf atau tenaga kependidikan di institusi pendidikan tinggi. Bidang pekerjaan ini menarik dikarenakan institusi pendidikan tinggi kini berada pada situasi dengan tuntutan yang terus meningkat sehingga tidak sedikit ditemukan pengalaman stres kerja pada staf universitas. Sebuah studi di Kanada bahkan menghasilkan bahwa tingkat prevalensi stres kerja pada staf universitas lebih tinggi hingga dua kali lipat dari prevalensi di populasi umum (Biron, Brun, & Ivers, 2008). Semakin tinggi peringkat perguruan tinggi maka semakin tinggi pula tuntutan yang diberikan, mulai dari peningkatan daya saing global hingga pengelolaan keuangan yang lebih mandiri. Di antara institusi pendidikan tinggi yang mendapatkan mandat dalam pemenuhan tuntutan tersebut adalah Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH).

Mengacu pada Undang-Undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 65 ayat 1, perguruan tinggi dapat diberikan otonomi di bidang akademik dan non akademik dalam bentuk perguruan tinggi berbadan hukum. Perguruan tinggi berbadan hukum ditetapkan berdasarkan sejumlah persyaratan berupa tingkat kemampuan dalam sejumlah hal, meliputi: 1) penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi yang bermutu, 2) pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dengan prinsip tata kelola yang baik, 3) kelayakan finansial, 4) penerapan tanggung jawab sosial, dan 5) peran terhadap pembangunan ekonomi (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 88 Tahun 2014). Perguruan tinggi dengan status berbadan hukum berkewajiban menjaga kualitasnya di berbagai aspek tersebut untuk dapat menjalankan otonomi dalam pengelolaannya.

Tingginya standar capaian dan otonomi yang dimiliki menyebabkan perguruan tinggi berbadan hukum dapat melakukan perubahan yang dinamis di dalam organisasinya guna mencapai berbagai tujuan yang ditargetkan. Penelitian Setyawan dan Listiara (2017) pada salah satu perguruan tinggi negeri berbadan hukum yang mengalami peralihan dari status perguruan tinggi negeri menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap status PTNBH terhadap kesiapan untuk berubah pada tenaga kependidikan. Penilaian terhadap perubahan status ditentukan oleh tuntutan dan sumber daya yang ada. Hal ini sejalan dengan studi berbasis teori *Job Demands-Resource (JD-R)* pada staf akademik universitas yang menunjukkan bahwa tuntutan dan sumber daya kerja di sebuah organisasi pada akhirnya akan menentukan kesejahteraan karyawannya secara dinamis (Bakker dkk., 2010). Secara umum, disebutkan dalam teori JD-R bahwa tuntutan dalam bentuk *workload* harian yang terus-menerus ada dapat mengarah pada stres kronis dan bahkan penyakit kronis. Sebaliknya, sumber daya kerja seperti umpan balik kinerja dan dukungan sosial di tempat kerja berperan sebagai *buffer* (pelindung) yang bersifat memotivasi, memberikan sumber daya untuk merespon *stressor* dari tuntutan kerja serta memfasilitasi munculnya pemaknaan positif terhadap pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2018). Penerapan JD-R dalam konteks perguruan tinggi berbadan hukum yaitu berbagai tuntutan berkaitan dengan pencapaian mutu tridharma seperti dalam bentuk akreditasi perguruan tinggi dan program studi, peningkatan prestasi mahasiswa, peningkatan kontribusi perguruan tinggi terhadap program pemerintah dan

dunia usaha. Sedangkan diantara sumber daya yang diharapkan memberikan efek *buffer* adalah kebijakan institusi yang ditujukan bagi optimalisasi kinerja dan kesejahteraan karyawan atau staf.

Bagaimanapun, ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya akan berpotensi menimbulkan permasalahan dalam organisasi, secara spesifik dimulai dari penurunan kesejahteraan dan peningkatan masalah kesehatan mental pada pelaku di organisasi dalam hal ini karyawan. Beberapa studi di beragam negara telah mengkaji stres kerja atau distress psikologis pada karyawan di perguruan tinggi. Studi pada staf akademik di universitas di Malaysia menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan terdapat pendapatan, pemberdayaan psikologis, dan komitmen organisasional (Darus, Azizan, & Ahmad, 2016). Selain komitmen terhadap organisasi, secara umum staf akademik yang selalu mengalami stres dan tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan kinerja dan kualitas kerja (Adebiyi, 2013; Barkhuizen, Roodt, & Schutte, 2014; Farid, Izadi, Ismail, & Alipour, 2015). Sebuah penelitian di Nigeria menunjukkan bahwa loyalitas staf akademik dihubungkan dengan kebijakan universitas, bahwa ketidakcukupan sumber daya sebagian besar mempengaruhi kualitas kinerja (Akinyele, Epetimehin, Ogbari, Adesola, & Akinyele, 2014). Akinyele dkk. juga menambahkan karyawan mengalami tingkat ketegangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerjaan lain, bahwa stres kerja mempengaruhi karyawan dalam beberapa cara serta merupakan sumber utama keluarnya karyawan di banyak institusi. Sebuah penelitian terhadap staf akademik di Inggris menjelaskan meluasnya stres di tempat kerja (Mark & Smith, 2018). Mereka menjelaskan berbagai macam stres yang dirasakan menunjukkan jumlah dan kompleksitas situasi stres karyawan dalam pekerjaan akademis. Banyak konsekuensi stres di tempat kerja terkait kecemasan atau gejala khawatir lainnya. Kesulitan tidur adalah masalah umum karena membawa kekhawatiran kerja pulang ke rumah. Mengingat dampaknya bagi pelaku organisasi dan capaian organisasi, maka kajian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Studi terdahulu terkait distress psikologis pada staf universitas atau perguruan tinggi telah dilakukan namun masih terbatas pada konteks negara individualis dengan *power distance* rendah dan masih belum ada studi yang mengkaji pada konteks universitas di negara kolektivis dengan *power distance* tinggi seperti di Indonesia. Diantara riset terdahulu menjelaskan adanya perbedaan pengaruh dukungan manajemen berdasarkan budaya, yaitu lebih kuat pada masyarakat kolektivis dibandingkan individualis (Abbasi, Tarhini, Elyas, & Shah, 2015). Selain itu, terdapat perbedaan dalam kuantitas-kualitas ide pada konteks independen dan interdependen, dimana masyarakat individualis lebih tinggi secara substansial dalam kuantitas ide, sebaliknya masyarakat kolektivis lebih tinggi dalam kualitas (orisinalitas) ide (Saad, Cleveland, & Ho, 2015). Selain itu Saad dkk. juga menambahkan bahwa masyarakat individualis lebih percaya diri dalam kemampuan kreatif (baik dalam pengaturan soliter/kelompok), dan memiliki kecenderungan lebih besar untuk menyuarakan ketidaksepakatan dalam konteks kelompok (baik kuantitas/intensitas verbalisasi negatif yang diucapkan).

Konteks spesifik perguruan tinggi negeri berbadan hukum juga perlu untuk dikaji lebih lanjut. Untuk itu penelitian ini bertujuan mengetahui distress psikologis pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) 'X'.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode *cross-sectional*, yaitu merupakan studi eksplorasi kuantitatif dan dilakukan pada tahun 2019. Sejumlah 178 tenaga kependidikan dari PTNBH 'X' (Laki-laki=41,6%) yang terlibat sebagai subjek dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik *convenience sampling* mewakili fakultas-fakultas dari bidang keilmuan Sains Teknologi (82

orang, yaitu dari Fakultas Sains dan Matematika [n=21], Fakultas Kedokteran [n=17], Fakultas Teknik [n=14], Fakultas Kesehatan Masyarakat [n=13], Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan [n=13], Fakultas Pertanian dan Peternakan [n=4] dan bidang keilmuan Sosial Humaniora (89 orang, yaitu dari Fakultas Psikologi [n=22], Fakultas Hukum [n=18], Fakultas Ilmu Budaya [n=18], Fakultas Ekonomika dan Bisnis [n=17], dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik [n=14]). Sedangkan sisanya adalah tenaga kependidikan dari Sekolah Vokasi (n=6) dan Humas Universitas (n=1). Karakteristik demografi subjek dan statistik deskriptif dari variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Karakteristik Demografi Subjek dan Statistik Deskriptif Variabel

	N (%)	Distres	<i>Social</i>	<i>Anxiety &</i>	<i>Loss of</i>
		Psikologis	<i>Dysfunction</i>	<i>Depression</i>	<i>Confidence</i>
		Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
Total	178 (100)	0,69 ± 0,38	0,90 ± 0,39	0,54 ± 0,53	0,37 ± 0,53
Jenis Kelamin					
Laki-Laki	74 (41,6)	0,73 ± 0,43	0,95 ± 0,43	0,55 ± 0,56	0,42 ± 0,57
Perempuan	104 (58,4)	0,66 ± 0,35	0,85 ± 0,36	0,54 ± 0,51	0,34 ± 0,50
Jenis Keilmuan					
Sains Teknologi	82 (46,1)	0,64 ± 0,31	0,86 ± 0,35	0,48 ± 0,48	0,32 ± 0,49
Sosial Humaniora	89 (50)	0,74 ± 0,45	0,93 ± 0,44	0,59 ± 0,58	0,43 ± 0,58
Lain-lain (Sekolah Vokasi, Kantor Pusat)	7 (3,9)	0,68 ± 0,29	0,83 ± 0,27	0,64 ± 0,40	0,29 ± 0,39

Keterangan: Penghitungan Mean dan SD (Standar Deviasi) berdasarkan rerata skor.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan versi singkat dari *General Health Questionnaire* (GHQ-12) yang telah diujicobakan di Indonesia (Hidayat & Salma, 2013). GHQ-12 adalah *self-report* sejumlah 12-item yang mengukur morbiditas psikologis, baik dalam *setting* komunitas dan non-psikiatri untuk mendeteksi gangguan kejiwaan (Goldberg & Williams, 1988). GHQ-12 secara luas digunakan tidak hanya untuk pengukuran unidimensional, namun juga morbiditas psikologis pada tiga dimensi yaitu "*social dysfunction* (disfungsi sosial)", "*anxiety and depression* (kecemasan dan depresi)", dan "*loss of confidence* (kehilangan kepercayaan diri)" (Lesage, Martens-resende, Deschamps, & Berjot, 2011). Mengacu pada instruksi yang mendahului ke-12 aitem, maka kondisi yang dimaksudkan terjadi selama periode jangka pendek terakhir yaitu mengenai kondisi responden akhir-akhir ini. Seluruh respon diskor secara berurutan dari '0' yang menunjukkan tanpa gejala dan '1'-'2'-'3' yang menunjukkan adanya gejala, menguat hingga skor '3'. Skor skala total diperoleh dari penjumlahan skor seluruh item, sedangkan skor total tiap dimensi diperoleh dari penjumlahan skor item untuk masing-masing dimensi. Dengan demikian, skor bergerak dari 0 hingga 36. Skor total skala yang lebih tinggi menunjukkan tingkat distres yang lebih tinggi, demikian juga berdasarkan masing-masing dimensi. Cronbach α dalam penelitian ini adalah 0,857 ($M_{rix}=0,537$); dengan rincian α dimensi disfungsi sosial, kecemasan dan depresi, dan kehilangan kepercayaan diri masing-masing adalah 0,813 ($M_{rix}=0,575$), 0,748 ($M_{rix}=0,549$), dan 0,765 ($M_{rix}=0,620$). Aitem-aitem GHQ-12 tersaji dalam tabel 4.

Untuk menginterpretasikan tingkat risiko distres psikologis dengan menggunakan GHQ-12, peneliti menggunakan *cut-off score* sebagaimana direkomendasikan oleh penelitian di Indonesia dalam *setting* perawatan primer (Gan, Nasir, Zalilah, & Hazizi, 2012; Kulygina & Loginov, 2015). Penelitian tersebut menggunakan penilaian metode Likert sebagaimana skoring yang digunakan

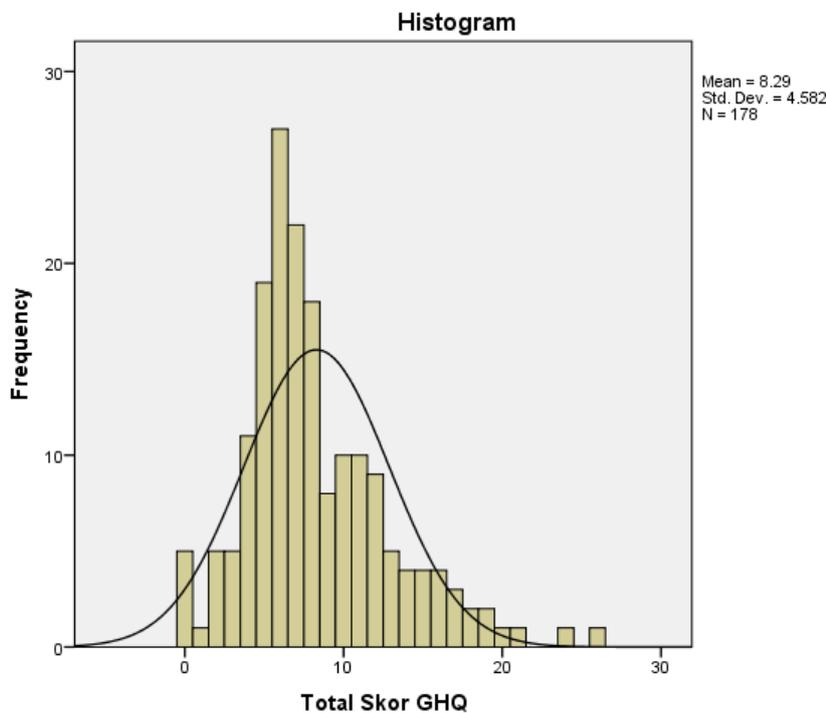
dalam penelitian ini, yaitu subjek yang memiliki skor lebih dari 10 pada GHQ-12 diklasifikasikan sebagai kelompok berisiko (*cut-off score 10/11*).

Data diolah secara kuantitatif dengan statistik deskriptif menggunakan analisis tabulasi silang dan frekuensi. Analisis tabulasi silang dilakukan untuk melihat proporsi subjek dengan level normal dan risiko distress psikologis, sedangkan frekuensi dilakukan untuk melihat pola respon terhadap aitem GHQ-12. Peneliti juga menggunakan uji beda nonparametrik *Mann-Whitney U* untuk melihat perbedaan skor berdasarkan jenis kelamin dan bidang keilmuan tempat bekerja, dan *Wilcoxon Signed Ranks* untuk melihat perbedaan rerata skor antar ketiga dimensi distress psikologis. Uji beda nonparametrik ini digunakan karena data terdistribusi tidak normal. Seluruh analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* dari Windows Versi 22.

Penelitian ini dilakukan dengan melalui prosedur perizinan resmi ke seluruh fakultas yang dilibatkan. Pengambilan data dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan. Adapun penelitian ini dilakukan sesuai dengan standar etika dalam Deklarasi Helsinki tahun 1964, yaitu dengan memberikan informasi penelitian dan persetujuan pada lembar *informed consent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor total distress psikologis pada tenaga kependidikan di PTNBH 'X' bergerak dari 0-26, yaitu dengan rerata skor 8,29 (SD=4,58). Histogram frekuensi skor total dapat dilihat pada Gambar 1. Hasil uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* adalah 0,160 dengan $p < 0,001$ yang menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal. Sebaran data yang tidak normal juga berlaku untuk ketiga dimensi 'disfungsi sosial', 'kecemasan dan depresi', dan 'kehilangan kepercayaan diri', secara berturut-turut nilainya 0,210, 0,187, dan 0,354 ($p < 0,001$).



Gambar 1. Histogram Frekuensi Skor Total

Rerata skor total skala dan simpangan baku pada laki-laki (Mean=8,76; SD=5,04) lebih besar dari perempuan (Mean=7,96; SD=4,22). Berdasarkan jenis keilmuan, maka rerata skor total skala dan simpangan baku pada jenis keilmuan sains teknologi (Mean=7,73; SD=3,70) lebih kecil dari jenis keilmuan sosial humaniora (Mean=8,82; SD=5,31). Perbandingan deskriptif pada skor total dan simpangan baku masing-masing dimensi berdasarkan dua karakteristik tersebut sejalan dengan distres psikologis secara keseluruhan, yaitu laki-laki lebih besar dari perempuan, sedangkan jenis keilmuan sains teknologi lebih kecil dari sosial humaniora. Perbandingan rerata skor antar dimensi dapat dilihat pada Tabel 1 di atas; secara konsisten baik seluruh subjek, berdasarkan jenis kelamin, maupun berdasarkan jenis keilmuan maka rerata skor paling tinggi adalah dimensi ‘disfungsi sosial’, dilanjutkan dengan ‘kecemasan dan depresi’, dan paling rendah adalah ‘kehilangan kepercayaan diri’.

Proporsi subjek dengan level normal dan risiko distres psikologi berdasarkan *cut-off score* 10/11 ditampilkan pada Tabel 2. Proporsi tenaga kependidikan yang mengalami distres psikologis berisiko dalam penelitian ini adalah 47 orang (26,4%) dan 131 sisanya memiliki tingkat normal distres psikologis (54,3%). Perbandingan proporsi level distres psikologis baik normal maupun berisiko antara laki-laki dan perempuan hanya terpaut 1,2%. Sedangkan berdasarkan jenis keilmuan, level distres psikologis normal lebih tinggi pada kelompok ilmu sains teknologi, sebaliknya level distres psikologis berisiko lebih tinggi pada kelompok ilmu sosial humaniora – terpaut 8,3%.

Tabel 2.

Proporsi Subjek dengan Level Normal dan Risiko Distres Psikologis

Kategori	Distres Psikologis	
	Normal (%)	Berisiko (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55 (74,3%)	19 (25,7%)
Perempuan	76 (73,1%)	28 (26,9%)
Jenis Keilmuan		
Sains Teknologi	64 (78,0%)	18 (22,0%)
Sosial Humaniora	62 (69,7%)	27 (30,3%)
Lain-lain (Kantor Pusat, Sekolah Vokasi)	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Total	131 (73,6%)	47 (26,4%)

Uji statistik inferensial nonparametrik perbedaan skor berdasarkan jenis kelamin dan bidang keilmuan menggunakan *Mann-Whitney U* ditampilkan pada Tabel 3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pada skor distres psikologis, dimensi ‘disfungsi sosial’, dimensi ‘kecemasan dan depresi’ dan dimensi ‘kehilangan kepercayaan diri’ apabila ditinjau dari jenis kelamin dan jenis keilmuan (seluruh nilai Z memiliki $p > 0,05$). Pengelompokan jenis keilmuan ‘lain-lain’ tidak dilibatkan dalam pengujian karena data yang sangat terbatas.

Tabel 3.

Hasil Uji Mann-Whitney U terhadap Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin dan Keilmuan

Variabel Pengelompokan	Distres Psikologis	Dimensi			
		<i>Social Dysfunction</i>	<i>Anxiety & Depression</i>	<i>Loss of Confidence</i>	
Z score*	Jenis Kelamin	-1,058	-1,724	-0,044	-0,892
	Jenis Keilmuan**	-0,739	-0,512	-0,901	-1,089

*) Seluruh nilai tidak signifikan.

**) Membandingkan kelompok Ilmu Sosial Humaniora dan Ilmu Sains Teknologi

Analisis pada level aitem dilakukan dengan mengeksplorasi besarnya manifestasi distres psikologis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, yaitu dengan membandingkan persentase respon yang menunjukkan bahwa gejala tidak muncul (skor 0) dan respon yang menunjukkan bahwa gejala muncul (skor 1-2-3). Hasil diperoleh bahwa manifestasi distres psikologis yang paling sering terjadi adalah pada butir 4 yang berisi manifestasi kognitif, khususnya pada pengambilan keputusan (86,5%). Meski demikian aitem ini tidak berbeda dengan seluruh aitem lain yang mewakili dimensi ‘disfungsi sosial’ dengan rentang persentase antara 67,4% hingga 85,4%. Rerata manifestasi distres pada keseluruhan aitem ‘disfungsi sosial’ adalah 78,83%. Manifestasi distres psikologis selanjutnya adalah aitem-aitem dimensi ‘kecemasan dan depresi’ bergerak dari 34,3% hingga 49,4% (Mean=42,43%), sedangkan terakhir adalah dimensi ‘kehilangan kepercayaan diri’ dengan persentasi 27,5% dan 36,5% (Mean=32%). Manifestasi yang paling jarang terjadi adalah pada butir 11 yang berisi manifestasi tentang perasaan tidak berguna (27,5%). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terlepas dari adanya distres psikologis, tenaga kependidikan jarang berfikir bahwa mereka adalah orang yang tidak berguna dan kehilangan kepercayaan diri.

Tabel 4.
Pola Respon terhadap Aitem GHQ-12

Item*	Persentase Respon (N=178)				
	0	1	2	3	1-2-3
1. Bisa berkonsentrasi pada apapun yang saya kerjakan	14,6	73,0	11,8	0,6	85,4
2. Susah tidur karena khawatir	61,8	21,3	16,3	0,6	38,2
3. Saya merasa memiliki peran dalam banyak hal	19,1	69,1	11,8	0	80,9
4. Merasa mampu membuat keputusan dalam banyak hal	13,5	71,9	14,0	0,6	86,5
5. Saya terus-menerus merasa tertekan	50,6	34,8	14,0	0,6	49,4
6. Merasa tidak mampu mengatasi berbagai kesulitan	52,2	39,9	7,9	0	47,8
7. Menikmati kegiatan sehari-hari	29,2	62,9	7,9	0	70,8
8. Mampu menghadapi masalah yang ada	18,0	69,7	12,4	0	82,0
9. Merasa tidak bahagia dan tertekan	65,7	28,7	3,9	1,7	34,3
10. Merasa kehilangan kepercayaan diri	63,5	31,5	4,5	0,6	36,5
11. Terpikir bahwa saya orang yang tidak berguna	72,5	23,0	3,9	0,6	27,5
12. Merasa bahagia dengan segala hal	32,6	63,5	3,9	0	67,4

*) Dimensi *Social Dysfunction* diwakili oleh aitem 1, 3, 4, 7, 8, 12; dimensi *Anxiety & Depression* diwakili oleh aitem 2, 5, 6, 9; dimensi *Loss of Confidence* diwakili oleh aitem 10, 11.

Manifestasi distres psikologis di atas didukung dengan perbedaan signifikan berdasarkan pengujian perbedaan rerata skor antar dimensi menggunakan *Wilcoxon Signed Rank* sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ‘disfungsi sosial’ memiliki rerata skor yang lebih tinggi signifikan dibandingkan kedua dimensi lain, disusul dimensi ‘kecemasan dan depresi’, dan terendah adalah dimensi ‘kehilangan kepercayaan diri’.

Tabel 5.
Hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks antar Dimensi Distres Psikologis

<i>Anxiety & Depression - Social Dysfunction</i>	<i>Loss of Confidence - Social Dysfunction</i>	<i>Loss of Confidence - Anxiety & Depression</i>
--	--	--

<i>Z Score*</i>	-7,614	-9,541	-5,157
-----------------	--------	--------	--------

*) Seluruh nilai signifikan dengan $p < 0,001$, didasarkan pada *positive ranks*

Secara umum terdapat 26,4% tenaga kependidikan dari PTNBH 'X' yang memiliki level distres psikologis berisiko. Butir aitem sebagai manifestasi distres terbanyak dan tertinggi terdapat pada dimensi 'disfungsi sosial'. Tertinggi ketiga berkaitan dengan kemampuan kognitif yaitu sulit membuat keputusan dalam banyak hal (86,5%), sulit berkonsentrasi pada apapun yang dikerjakan (85,4%), merasa tidak mampu menghadapi masalah yang ada (82,0%). Ketiga pernyataan tersebut mewakili kompetensi kognitif. Kompetensi kognitif adalah kapasitas untuk memproses, memahami, dan mempelajari informasi secara mental (Hunter & Schmidt, 1996). Sejalan dengan hal tersebut, kompetensi kognitif menandakan bakat kritis dan kreatif yang meningkatkan pembelajaran, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (Sun & Hui, 2012). Adanya kompetensi kognitif yang baik akan berdampak positif pada performansi karyawan (Hyland, Lee, & Mills, 2015), dan pada akhirnya berkontribusi bagi performansi organisasi (Almatrooshi, Singh, & Farouk, 2016).

Tiga butir lain dengan persentase manifestasi terendah pada dimensi 'disfungsi sosial' terkait keseimbangan kehidupan-pekerjaan (*work-life balance*), yaitu perasaan memiliki peran dalam banyak hal (80,9%), kesulitan menikmati kegiatan sehari-hari (70,8%), dan kurangnya perasaan bahagia dengan segala hal (67,4%). *Work-life balance* sebagai pendorong penting bagi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, dalam arti yang paling luas, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau 'kesesuaian' antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Bedarkar & Pandita, 2014). Sedangkan keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menyertai perilaku sebagai manifestasi energi pribadi (Schaufeli & Bakker, 2010). Karyawan yang memiliki keterikatan (*engaged employee*) adalah 'pembangun' yang berusaha secara konsisten memberikan terbaik dalam perannya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki keterikatan (*not engaged employee*) hanya berfokus pada tugas yang diberikan daripada mencapai tujuan organisasi; melakukan apa yang diperintahkan (Sanford & Coffman, 2002). Pada akhirnya keterikatan karyawan yang tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja (Anitha, 2014; Christian, Garza, & Slaughter, 2011) dan kesejahteraan di tempat kerja (Bedarkar & Pandita, 2014). Sebaliknya, karyawan yang secara aktif tidak terikat (*not actively engaged employee*) pada akhirnya membahayakan organisasi karena karena tidak hanya berkinerja buruk tetapi juga menurunkan motivasi pelaku di organisasi (Sanford & Coffman, 2002).

Butir aitem sebagai manifestasi distres dengan frekuensi atau level moderat terdapat pada dimensi 'kecemasan dan depresi', yaitu dengan rerata persentase manifestasi distres sebesar 42,43%. Kecemasan dan depresi apabila dapat dikelola memungkinkan pemenuhan peran. Hasil penelitian oleh Kluemper, DeGroot, dan Choi (2011) menjelaskan bahwa kemampuan mengelola emosi berhubungan positif secara signifikan dengan pengerjaan tugas dan *organizational citizenship behavior* (baik yang diarahkan pada individual maupun organisasi), sebaliknya berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Meski demikian, fungsi yang tidak optimal sebagaimana dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kondisi cemas dan depresi dapat detrimental. Riset terdahulu menjelaskan bahwa karyawan dengan kecemasan dan depresi menunjukkan partisipasi kerja rendah (Chisholm, 2016) dan produktivitas rendah (Wynne dkk., 2014) akibat gangguan fungsi bekerja (Tokutsu dkk., 2019). Lebih lanjut, kinerja di antara orang-orang dengan kecemasan dan depresi sangat ditentukan oleh faktor lingkungan di dalam dan di luar tempat kerja, sehingga menekankan perlunya pendekatan integratif dalam penanganannya (Ivandic dkk., 2017).

Hal menarik dari hasil penelitian ini adalah, terlepas dari adanya distres psikologis, tenaga kependidikan jarang berfikir bahwa mereka adalah orang yang tidak berguna dan kehilangan

kepercayaan diri. Hal tersebut didukung dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa dimensi 'kehilangan kepercayaan diri' memiliki skor lebih rendah signifikan dibandingkan dimensi 'kecemasan dan depresi', terlebih lagi dibandingkan dimensi 'disfungsi sosial'. Hasil tersebut mungkin mengindikasikan terjadinya *self-serving bias* (SSB) yang dilakukan sebagai upaya untuk bertahan dalam situasi mengancam diri. SSB meningkat seiring dengan meningkatnya ancaman terhadap diri untuk perlindungan diri, di sisi lain merupakan manifestasi dari motif *self-enhancement* (Sedikides & Alicke, 2012). SSB berhubungan dengan keseimbangan emosi yang selanjutnya berperan bagi kepuasan hidup, dengan demikian tercapai kesejahteraan subjektif (Sanjuán & Magallares, 2013).

Seseorang dengan SSB memiliki *self-focus* yang relatif tinggi, sebagaimana *self-awareness* yang relatif tinggi. Apabila terjadi kegagalan pada karyawan dengan *self-focus* dan *self-awareness* tinggi, maka sebab kegagalan akan diatribusikan secara internal hanya apabila ia yakin mampu memperbaikinya. Sebaliknya, seseorang dengan *self-focus* dan *self-awareness* yang tinggi namun tidak mampu melakukan perbaikan (*low ability to improve*), akan cenderung mengatribusikan kegagalan secara eksternal sehingga penghargaan terhadap diri menjadi tinggi (Duval & Silvia, 2002). Berpandangan dengan hal tersebut, maka kegagalan karyawan yang dicirikan dengan adanya disfungsi pada pekerjaan pada akhirnya tidak mengakibatkan penurunan kepercayaan diri karena sebab kegagalan diarahkan ke luar dirinya. Pada saat bersamaan, kondisi tersebut mengindikasikan pula bahwa karyawan merasa tidak mampu melakukan perbaikan atas kegagalan tersebut.

Penjelasan di atas mengindikasikan perlunya penanganan terhadap distres psikologis untuk mencegah risiko masalah dalam kinerja karyawan yang dapat berdampak pada organisasi. Tanpa mengubah prioritas upaya pemberdayaan secara mental, uraian di atas juga menyiratkan perlunya peningkatan kemampuan atau keterampilan dalam melakukan perbaikan atas permasalahan di pekerjaan. Di sisi lain, penelitian ini belum mendalam mengkaji secara empiris tentang sumber distres, gaya atribusi, *self-awareness* (maupun *self-focus*), maupun keterampilan bekerja para tenaga kependidikan yang dilibatkan dalam penelitian ini. Selain itu, merujuk pada faktor yang mempengaruhi distres psikologis sebagaimana telah dijelaskan (dapat berasal dari dalam maupun luar pekerjaan), maka diantaranya status PTNBH 'X' dan implikasi kebijakan juga belum dikaji lebih dalam di penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 26,4% tenaga kependidikan di PTNBH 'X' memiliki level distres psikologis berisiko terhadap masalah kesehatan mental, tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan bidang keilmuan fakultas tempat bekerja. Dengan didukung perbedaan mean skor antar dimensi yang signifikan secara statistik, mayoritas manifestasi distres psikologis ditemukan pada aitem-atem dimensi 'disfungsi sosial' (memiliki mean skor tertinggi), disusul dimensi 'kecemasan dan depresi', sedangkan minoritas pada dimensi 'kehilangan kepercayaan diri' (memiliki mean skor terendah). Temuan penelitian ini menunjukkan perlunya menyediakan program kesehatan mental bagi tenaga kependidikan perguruan tinggi. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan subjek yang lebih banyak dan memperhitungkan variabel lebih beragam seperti dalam hal usia, status pegawai, atau unit kerja. Kemungkinan sumber distres, gaya atribusi, keterampilan bekerja, serta peran kebijakan institusi sebagai PTNBH dapat menjadi kajian empiris dalam penelitian lebih lanjut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro selaku pihak pemberi dana penelitian ini berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Undip No. 11 dan 12/UN7.5.11/HK/2019, seluruh pimpinan fakultas dari universitas yang dilibatkan dalam penelitian ini, subjek penelitian, serta asisten penelitian atas dukungan dan kerjasamanya dalam penyelenggaraan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. S., Tarhini, A., Elyas, T., & Shah, F. (2015). Impact of individualism and collectivism over the individual's technology acceptance behaviour: A multi-group analysis between Pakistan and Turkey. *Journal of Enterprise Information Management*, 28(6), 747-768. <https://doi.org/10.1108/JEIM-12-2014-0124>
- Adebiyi, D. R. (2013). Occupational stress among academic staff of Ekiti State University, Ado-Ekiti. *European Scientific Journal*, 9(4), 202–208.
- Akinyele, S. T., Epetimehin, S., Ogbari, M., Adesola, A. O., & Akinyele, F. E. (2014). Occupational stress among academic staff in private university: Empirical evidence from covenant university, nigeria. *Journal of Contemporary Management Research*, 8(1), 1-23.
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/ijppm-02-2016-0038>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/ijppm-01-2013-0008>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of wellbeing* (pp. 1–13). DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15(7), 622–636. <https://doi.org/10.1108/13620431011094050>
- Barkhuizen, N., Roodt, N., & Schutte, N. (2014). Talent management of academics: Balancing job demands and job resources. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2033-2038. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2033>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. (2017). Mental health and productivity at work: Does what you do matter? *Labour Economics*, 46(May), 150–165. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.001>
- Chisholm, D., Sweeny, K., Sheehan, P., Rasmussen, B., Smit, F., Cuijpers, P., & Saxena, S. (2016). Scaling-up treatment of depression and anxiety: A global return on investment analysis. *The Lancet Psychiatry*, 3(5), 415–424. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(16\)30024-4](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(16)30024-4)
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Darus, A., Azizan, F. L., Ahmad, F. (2016). Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff. *International Journal of Management Studies*, (1), 51-72.

- Duval, T. S., & Silvia, P. J. (2002). Self-awareness, probability of improvement, and the self-serving bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 49-61. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.49>
- Fushimi, M., Shimizu, T., Saito, S., Kudo, Y., Seki, M., & Murata, K. (2010). Prevalence of and risk factors for psychological distress among employees in Japan. *Public Health*, 124(12), 713–715. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2010.07.010>
- Gan, W. Y., Nasir, M. T., Zalilah, M. S., & Hazizi, A. S. (2012). Psychological distress as a mediator in the relationships between biopsychosocial factors and disordered eating among Malaysian university students. *Appetite*, 59(3), 679–687. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2012.08.002>
- Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. NFER-Nelson.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organisational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Hidayat, R. & Salma, S. (2013). *Validasi klinik General Health Questionnaire-12 sebagai instrumen skrining gangguan somatoform di Puskesmas*. Universitas Gadjah Mada.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1996). Intelligence and job performance: Economic and social implications. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(3-4), 447–472. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.2.3-4.447>
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(04), 576–602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>
- Ivandic, I., Kamenov, K., Rojas, D., Cerón, G., Nowak, D., & Sabariego, C. (2017). Determinants of work performance in workers with depression and anxiety: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(5), 466. <https://doi.org/10.3390/ijerph14050466>
- Kluemper, D. H., DeGroot, T., & Choi, S. (2011). Emotion management ability. *Journal of Management*, 39(4), 878–905. <https://doi.org/10.1177/0149206311407326>
- Kulygina, M., & Loginov, I. (2015). Students mental health and multistage prevention programme: The Russian experience. *Mental Health & Prevention*, 3(1-2), 17–20. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2015.05.003>
- Lamb, S., & Kwok, K. C. S. (2016). A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers. *Applied Ergonomics*, 52, 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.010>
- Lesage, F., Martens-resende, S., Deschamps, F., Berjot, S. (2011). Validation of the General Health Questionnaire (GHQ-12) adapted to a work-related context. *Open Journal of Preventive Medicine*, 1(2), 44-48. <https://doi.org/10.4236/ojpm.2011.12007>
- Mark, G., & Smith, A. P. (2018). A qualitative study of stress in university staff. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2), 238-247. <https://doi.org/10.14738/assrj.52.4195>
- Patel, P. C., Pearce, J. A., & Bachrach, D. G. (2018). Psychological distress is increasing among customer-facing retail employees: Evidence from 1997 to 2015. *Journal of Business Research*, 89(September 2017), 21–26. c
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 88 Tahun 2014 tentang Perubahan Perguruan Tinggi Negeri Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

- Saad, G., Cleveland, M., & Ho, L. (2015). Individualism–collectivism and the quantity versus quality dimensions of individual and group creative performance. *Journal of Business Research*, 68(3), 578–586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.09.004>
- Sanford, B., & Coffman, C. (2002). The high cost of disengaged employees. *Gallup Business Journal*, 1-2.
- Sanjuán, P., & Magallares, A. (2013). Coping strategies as mediating variables between self-serving attributional bias and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9430-2>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. in A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). Psychology Press.
- Sedikides, C., & Alicke, M. D. (2012). *Self-enhancement and self-protection motives*. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of human motivation* (pp. 303–322). Oxford University Press.
- Setyawan, F. B., & Listiara, A. (2017). Hubungan antara persepsi mengenai status perguruan tinggi negeri badan hukum dengan kesiapan untuk berubah pada tenaga kependidikan universitas diponegoro. *Empati*, 6(12), 6–10.
- Sun, R. C. & Hui, E. K. (2012). Cognitive competence as a positive youth development construct: a conceptual review. *The Scientific World Journal*, 1-7. <https://doi.org/10.1100/2012/210953>
- Tokutsu, K., Kawazoe, S., Katsuki, A., Muramatsu, K., Makishima, M., Kubo, T., ... Fujino, Y. (2019). Validity and responsiveness of the work functioning impairment scale in workers with depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), e523–e527. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001753>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandebroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D., & Park, A. (2014). *Promoting mental health in the workplace: guidance to implementing a comprehensive approach*. European Commission.