

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1.1. Sejarah Telkom University

Telkom University berdiri pada tanggal 14 Agustus 2013 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kemendikbud Nomor 309/E/0/2013. Universitas Telkom adalah Perguruan Tinggi Swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom, merupakan penggabungan dari empat Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom, dan Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom).

Institut Teknologi Telkom sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Teknologi Telkom (STT Telkom). Institut Manajemen Telkom sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Manajemen dan Bisnis Telkom (STMB Telkom). STT Telkom dan STMB Telkom didirikan pada tahun 1990 atas prakarsa PT. Telkom yang saat itu dipimpin oleh Direktur Utama Ir. Cacuk Sudarjanto. Kedua sekolah tinggi tersebut merupakan perguruan tinggi pertama di Indonesia yang memiliki kekhususan pendidikan dalam bidang industri pertelekomunikasian serta teknologi informasi.<http://telkomuniversity.ac.id/>

Hari Sabtu 31 Agustus 2013 berlangsung perhelatan akbar grand launching peresmian Telkom University oleh Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA, di Telkom University Convention Hall, dengan menghadirkan rektor pertama Telkom University, yaitu Prof. Ir. Mochamad Ashari, M.Eng., Ph.D., Guru Besar Teknik Elektro Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. <http://telkomuniversity.ac.id/>

Kini setelah bergabungnya keempat kampus yang menjadi satu kesatuan dalam nama Telkom University, universitas ini memiliki 7 fakultas dan 28 program studi, yaitu:

1. Fakultas Teknik Elektro, dengan 5 prodi, yaitu :
 - a) S2 Teknik Elektro.
 - b) S1 Teknik Elektro.
 - c) S1 Teknik Telekomunikasi.
 - d) S1 Teknik Fisika.
 - e) S1 Sistem Komputer.
2. Fakultas Rekayasa Industri, dengan 3 prodi, yaitu :
 - a) S2 Teknik Industri.
 - b) S1 Teknik Industri.
 - c) S1 Sistem Informasi.
3. Fakultas Teknik Informatika, dengan 3 prodi, yaitu:
 - a) S2 Teknik Informatika.
 - b) S1 Teknik Informatika.
 - c) S1 Ilmu Komputasi.
4. Fakultas Ekonomi Bisnis, dengan 3 prodi, yaitu :
 - a) S2 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.
 - b) S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.
 - c) S1 Akuntansi.
5. Fakultas Komunikasi Bisnis, dengan 2 prodi, yaitu :
 - a) S1 Ilmu Komunikasi.
 - b) S1 Administrasi Bisnis.
6. Fakultas Industri Kreatif, dengan 5 prodi, yaitu :
 - a) S1 Desain Komunikasi Visual.
 - b) S1 Desain Produk.
 - c) S1 Desain Interior.
 - d) S1 Kriya Textile dan Mode.
 - e) S1 Seni Rupa Murni.

7. Fakultas Ilmu Terapan, dengan 7 prodi, yaitu :

- a) D3 Komputerisasi Akuntansi.
- b) D3 Manajemen Informatika.
- c) D3 Manajemen Pemasaran.
- d) D3 Teknik Informatika.
- e) D3 Teknik Komputer.
- f) D3 Teknik Telekomunikasi.
- g) D3 Perhotelan.

Menurut data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia Telkom University, besaran jumlah tenaga pengajar yang kini aktif (diluar dari tenaga pengajar luar biasa) mencapai 699 orang tenaga pengajar. (Data sumber daya manusia Telkom university maret 2016).

Disamping itu, data dari artikel yang ditulis pada website Telkom University, disebutkan bahwa kini pada tahun ajaran 2015/2016 jumlah mahasiswa Telkom University yang aktif mencapai 24.756 mahasiswa dan Telkom University telah menghasilkan 30.559 alumnus yang terhitung dari awal berdirinya STT Telkom. <http://students.telkomuniversity.ac.id/>

1.1.2. Logo Perusahaan

Gambar 1.1. Logo Telkom University

Sumber :<http://telkomuniversity.ac.id/id/profil>



1. Bentuk dasar Logo Tel-U berupa perisai melambangkan institusi yang kokoh dan memiliki daya juang yang tinggi, dengan inisial huruf T dari 'Telkom' menandakan ciri/identitas dan kebanggaan untuk bersama mengembangkan diri.
2. Dasar perisai berupa huruf U dari 'University' sebagai landasan konsep komunitas pendidikan dan riset tingkat tinggi.
3. Bentuk utama pada puncak perisai berupa 'buku terbuka' melambangkan keterbukaan pikiran dan imajinasi, siap mengembangkan inovasi dan pedoman keilmuan baru dalam globalisasi dunia.
<http://telkomuniversity.ac.id/id/profil>

1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Tel-U

Visi Telkom University adalah menjadi perguruan tinggi berkelas dunia (A World Class University) yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni berbasis teknologi informasi. <http://telkomuniversity.ac.id/>

b) Misi Tel-U

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional;
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional;
3. Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni, untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa. <http://telkomuniversity.ac.id/>

1.1.4. Struktur Organisasi Telkom University

Struktur organisasi Telkom University dapat dilihat pada lembar lampiran.

1.2. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Penjelasan dari artikel yang ditulis oleh Widiastuti (2011) mengenai hubungan karyawan dengan perusahaan sebagai berikut, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja. <https://widiastutidyah.wordpress.com/>

Data yang didapatkan dari bagian pengembangan sumber daya manusia Telkom University mengenai rasio perbandingan antara tenaga pengajar terhadap mahasiswa menunjukkan adanya kesenjangan perbandingan rasio tenaga pengajar terhadap mahasiswa, dimana terdapat beberapa program studi yang memiliki rasio yang melebihi dari standar yang ditetapkan yang mana memungkinkan timbulnya stres bagi para tenaga pengajar.

Standar rasio ideal yang ditetapkan di Telkom bagi program studi teknik sebesar 1 : 30, dan program studi non-teknik sebesar 1 : 45 (data dari Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Telkom University 21 Juni 2016).

Berikut ini tabel data dan grafik mengenai rasio perbandingan antara tenaga pengajar dan mahasiswa di Telkom University :

Tabel 1.1. Rasio perbandingan tenaga pengajar terhadap mahasiswa Telkom University Semester ganjil 2014/2015 dan semester genap 2015/2016

No	Fakultas	Prodi	Rasio Ideal	Rasio Real	
				GANJIL 2015	GENAP 2015
1.	FTE	S2 - T. ELEKTRO	1:30	1:7,11	1:8
2.	FTE	S1 - T. TELEKOMUNIKASI	1:30	1:26,86	1:35,62
3.	FTE	S1 - T. ELEKTRO	1:30	1:25,71	1:36,96
4.	FTE	S1 - S. KOMPUTER	1:30	1:36	1:39,09
5.	FTE	S1 - T. FISIKA	1:30	1:21,61	1:32,39
6.	FRI	S2 - T. INDUSTRI	1:30	1:0	0:0

(bersambung)

(sambungan)

7.	FRI	S1 - T. INDUSTRI	1:30	1:25,92	1:30,82
8.	FRI	S1 - S. INFORMASI	1:30	1:30,04	1:39,96
9.	FTI	S2 - T. INFORMATIKA	1:30	1:12	1:18,2
10.	FTI	S1 - T. INFORMATIKA	1:30	1:25,1	1:34,18
11.	FTI	S1 - I. KOMPUTASI	1:30	1:24,2	1:30,8
12.	FIT	D3 - T. TELEKOMUNIKASI	1:30	1:22	1:30,79
13.	FIT	D3 - T. INFORMATIKA	1:30	1:25,21	1:33,57
14.	FIT	D3 - M. INFORMATIKA	1:30	1:33,57	1:39,22
15.	FIT	D3 - T. KOMPUTER	1:30	1:17,28	1:18,88
16.	FIT	D3 - K. AKUNTANSI	1:30	1:32,64	1:36,75
17.	FIT	D3 - M. PEMASARAN	1:30	1:28,07	1:37,2
18.	FIT	D3 - PERHOTELAN	1:30	1:5,8	1:15,91
19.	FEB	S2 - MANAJEMEN	1:45	1:24,56	1:35,78
20.	FEB	S1 - MANAJEMEN	1:45	1:26,56	1:33,63
21.	FEB	S1 - AKUNTANSI	1:45	1:34,65	1:45,75
22.	FKB	S1 - I. KOMUNIKASI	1:45	1:24,84	01:40,2
23.	FKB	S1 - A. BISNIS	1:45	1:27	1:39,52
24.	FIK	S1 - DKV	1:45	1:41,41	1:45,82
25.	FIK	S1 - D.INTERIOR	1:45	1:34,13	1:46,41
26.	FIK	S1 - D.PRODUK	1:45	1:36,6	1:53
27.	FIK	S1 - K. TEKSTIL & MODE	1:45	1:24,8	1:43,89
28.	FIK	S1 - SENI RUPA MURNI	1:45	1:7,2	1:11,67

Sumber : Data SDM pengembangan Telkom University 21 Juni 2016

Keterangan tabel :

	= Rasio melebihi standar yang ditetapkan		= Rasio mendekati standar yang ditetapkan
	= Program studi tidak aktif		

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada semester ganjil 2015 terdapat 4 program studi atau sebesar 14% dari jumlah program studi di Telkom University yang memiliki beban mengajar melebihi standar yang ditetapkan, sedangkan pada semester genap 2015 terdapat 17 program studi atau sebesar 60,7% dari jumlah seluruh program studi di Telkom University yang memiliki beban mengajar melebihi standar rasio.

peningkatan beban mengajar yang signifikan dari semester ganjil 2015 sebesar 14% dari seluruh program studi menjadi 60,7% program studi di semester genap 2015, tentunya memungkinkan adanya peningkatan terhadap stres kerja para tenaga pengajar yang diakibatkan oleh beban mengajar yang melebihi standar rasio.

Selain dari data diatas, wawancara yang dilakukan kepada beberapa tenaga pengajar sehubungan dengan kemungkinan adanya stres kerja dalam pekerjaannya, salah seorang tenaga pengajar dari fakultas ilmu terapan pada 21 juni 2016 mengatakan bahwa stres dalam kerja pasti dirasakan, baik itu karena hal-hal pribadi atau hal yang bersangkutan dengan tanggung jawab menjadi tenaga pengajar. Selain itu, salah seorang tenaga pengajar dari fakultas teknik elektro yang telah diwawancarai pada 21 juni 2016 mengatakan bahwa Telkom University semakin diminati oleh para lulusan sekolah menengah atas dan sederajat, sehingga semakin meningkat jumlah mahasiswa baru di setiap ajaran baru, tentunya beban tenaga pengajar semakin meningkat dalam mengajar, tapi tanggung jawab untuk memberikan ilmu kepada mahasiswa harus diprioritaskan bagaimanapun keadaannya.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa para tenaga pengajar merasakan bahwa adanya stres yang mereka alami, dan kemungkinan akan meningkatnya beban kerja kedepannya, namun disatu sisi para tenaga pengajar harus tetap memberikan kinerja yang maksimum.

Selanjutnya, membahas mengenai stres kerja, secara global ada beberapa kondisi yang dapat digambarkan sebagai sebuah bentuk stres kerja, berikut ini beberapa pembahasan dari jurnal internasional, Menurut Rizwan (2014;198), stres merupakan pertanda yang menunjukkan beban psikologis ataupun fisiologis yang dirasakan seseorang dalam kehidupan, ini terjadi karena perbedaan dari tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan tersebut dalam memenuhinya, hal ini dapat bersifat negatif maupun positif. Ratnawat dan Jha (2014;1) mengatakan bahwa stres banyak kali disalahpahami dan disalahtafsirkan. Oleh karena itu penting untuk memahami stres sebelum memikirkan bagaimana cara mengelolanya.

Setelah melihat stres kerja secara umum dari jurnal internasional diatas, berikut ini gambaran stres kerja yang diteliti sehubungan dengan konteks akademis, Warraich et al. (2014;14) menyebutkan bahwa stres menyebabkan ketidak seimbangan pada kehidupan seseorang, dikarenakan stres membawa depresi dan gangguan kesehatan, gangguan perilaku dan mengganggu tingkah laku di lingkungan pekerjaan. Julieta (2015;651) mengatakan bahwa pada

umumnya stres merupakan reaksi yang merugikan untuk tiap individu yang mendapatkan begitu banyak tekanan dan beberapa jenis tuntutan kerja yang melebihi kemampuannya, ini juga merupakan respon normal fisik yang membuat individu tersebut merasa terancam dan mengganggu keseimbangannya, namun di satu sisi, stres tidak selalu berdampak buruk. Danial (2013;137) mengatakan bahwa sangat penting untuk memahami bahwa stres merupakan hal penting serta berbahaya dan stres memiliki pro dan kontra yang dapat mempengaruhi pikiran dan tubuh pengajar. Abdullahi dan Raymond (2014;98) menyebutkan bahwa stres telah menjadi bagian integral dari pengajar akademik, permintaan pekerjaan mengajar telah meningkatkan tingkat stres di kalangan tenaga pengajar.

Sementara itu untuk konteks lokal seperti di Indonesia, ada beberapa fenomena yang juga cukup menggambarkan mengenai stres kerja, dibawah ini merupakan tinjauan dari jurnal nasional mengenai stres kerja. Menurut Afrizal (2014;2) bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Harrisma dan Witjaksono (2013;650) menyatakan bahwa stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya di karenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Kemudian menurut Waspodo *et al.* (2013;99) bahwa stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi turnover karyawan. Mauli *et al.* (2012;10) mengatakan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia, perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas, agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu mengalami stres terutama individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Kurniati dan Widyo (2015;1) mengatakan bahwa dengan segala tuntutan perubahan demi tercapainya visi dan misi serta kewajiban melaksanakan tugas pokok, menyebabkan tenaga pengajar mengalami stres kerja.

Meskipun sebagian besar penelitian menemukan bahwa stres yang terjadi dapat berakibat negatif namun tidak sedikit juga yang menemukan bahwa stres yang terjadi dapat menjadi motivasi positif bagi karyawan yang mengalami stres tersebut, seperti yang dikatakan oleh Ahmed dan Ramzan (2013;61), yang mengatakan bahwa stres juga memiliki efek positif bagi karyawan di tiap organisasi tergantung batasan dari karyawan tersebut mengatasinya. Selain itu, Noviansyah et al. (2011) menemukan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan beban psikologi ataupun fisiologi terhadap seorang individu, dampak dari stres kerja tidak selalu berupa negatif atau merusak, namun juga mampu menjadi hal yang positif sehingga memotivasi individu untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Setelah berbicara mengenai stres kerja, kinerja merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan stres kerja, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai kinerja, berikut ini merupakan pernyataan peneliti internasional mengenai kinerja. Rizwan (2014;189) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari individu atau kelompok dalam usaha pencapaian. Zafar *et al.* (2015;221) mengatakan bahwa kinerja karyawan berarti bahwa seorang individu berhasil melengkapinya tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Davoudi dan Allahyari (2013;137) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi setiap organisasi dan hal ini mengacu pada apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Raza *et al.* (2014;388) mengatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan (baik fisik & psikologis) untuk melakukan tugas tertentu dalam metode tertentu yang dapat dievaluasi dalam skala yang sangat baik, rata-rata atau rendah (kinerja jurnal internasional).

Sehubungan dengan hasil penelitian mengenai kinerja dari jurnal internasional diatas, berikut ini ada pula beberapa pembahasan sehubungan

dengan kinerja dari jurnal nasional. Hal tersebut antara lain mengenai gambaran kinerja, Saina (2013;743) mengatakan bahwa kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Sukarman (2012;3) Produktivitas kerja pegawai pada organisasi publik kenyataannya tidak dapat diukur secara material atau finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu disamping kualitas pelayanan yang mereka diberikan, selanjutnya sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai bidang kerja dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga tujuan dapat dicapai. Mauli *et al.* (2012;10) Kinerja tenaga pengajar sama halnya dengan kinerja karyawan yang berada diperusahaan-perusahaan yaitu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, penilaian hasil dari kinerja tenaga pengajar biasanya dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas output serta kemahirannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Setelah melihat pernyataan peneliti yang berasal dari jurnal internasional maupun nasional mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari proses pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan dan berbentuk laporan hasil kinerja yang dinilai menggunakan faktor-faktor yang sudah ditetapkan dan dengan laporan hasil kinerja tersebut dapat mencerminkan pencapaian apa yang didapat karyawan selama melakukan pekerjaannya ataupun kegagalan yang terjadi selama proses menjalankan pekerjaan yang nantinya digunakan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam hal mengambil keputusan lebih lanjut dan juga dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja karyawan.

Selanjutnya, sehubungan dengan penjabaran mengenai kinerja diatas, berikut ini merupakan data mengenai kinerja karyawan terkait dengan objek dari penelitian ini yang merupakan dosen tetap di Telkom university.

Tabel 1.2. NKI Telkom University 2014 dan 2015

Tahun	NKI					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
2014	15	371	40	1	2	429
2015	9	532	48	11	1	601

Sumber : Data Sumber Daya Manusia Telkom University Februari 2016

Keterangan					
*P1-P5 merupakan nilai hasil kinerja individu yang dikelompokkan berdasarkan angka berikut :					
P1	: ≥ 111	P2	: ≥ 101 s/d 109	P3	: ≥ 96 s/d 100
P4	: ≥ 90 s/d 95	P5	: ≤ 89		

Tabel diatas memperlihatkan bahwa pada tahun 2014 nilai kinerja para tenaga pengajar berada pada kategori nilai P2 yang berarti tinggi dimana terdapat sebesar 86,5% tenaga pengajar yang memiliki nilai individu di kategori P2.

Kemudian di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah tenaga pengajar dan juga peningkatan nilai kinerja individu yaitu sebesar 88,5% tenaga pengajar yang berada di kategori P2.

Dari data yang telah dikumpulkan mengenai stres kerja para tenaga pengajar dan dengan didukung dari hasil wawancara dari para tenaga pengajar didapati bahwa adanya kemungkinan terjadinya stres kerja, disisi lain hasil nilai kinerja individu yang dimiliki oleh para tenaga pengajar berada pada kategori tinggi, dan timbul asumsi bahwa stres kerja yang dialami para tenaga pengajar dapat berpengaruh positif sehingga mampu meningkatkan kinerja dari para tenaga pengajar.

Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar di Telkom Univeristy Bandung”**.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Telkom University merupakan institusi pendidikan yang mana memiliki tujuan besar dalam pengembangan bidang pendidikan, dan hal tersebut juga mengharuskan para tenaga pengajar untuk mengeluarkan segala potensinya agar tercapai tujuan perusahaan, namun jika tuntutan yang diterima oleh tenaga pengajar melebihi kemampuannya dalam menerima tuntutan tersebut, maka akan timbul suatu gejala yang mengganggu fisiologis maupun psikologisnya yang disebut stres kerja.

Dari data yang telah dikumpulkan, didapati bahwa sangat mungkin terjadinya stres kerja terhadap para tenaga pengajar sehingga memungkinkan penurunan kinerja, namun setelah mengumpulkan data mengenai nilai kinerja individu para tenaga pengajar memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki para tenaga pengajar dalam kategori tinggi, sehingga hal ini memungkinkan stres yang dialami para tenaga pengajar di Telkom University memiliki dampak yang positif terhadap kinerja para tenaga pengajar.

1.4. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana tingkat stres kerja pada tenaga pengajar di Telkom University?
- b) Bagaimana tingkat kinerja pada tenaga pengajar di Telkom University?
- c) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Telkom University?

1.5. TUJUAN PENELITIAN

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan penelitian. Tujuan penelitian membantu penelitian agar terarah. Maka, sejalan dengan latar belakang diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a) Mengetahui dan memahami tingkat stres kerja pada tenaga pengajar di Telkom University.
- b) Mengetahui dan memahami tingkat kinerja pada tenaga pengajar di Telkom University.
- c) Mengetahui dan memahami pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Telkom University.

1.6. MANFAAT PENELITIAN

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai stres kerja terutama pada tenaga pengajar perguruan tinggi dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pengajar.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan agar menjadi acuan terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah stres kerja tenaga pengajar khususnya di Telkom University Bandung.

1.7. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada tenaga pengajar tetap di tujuh fakultas yang berada di Telkom University.

Penelitian ini terbatas pada variabel stres kerja dengan menggunakan 3 sub-variabel penelitian yaitu, faktor lingkungan, organisasi dan individu, untuk variabel kinerja digunakan 5 sub-variabel antara lain, prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan, kedisiplinan, dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan selama periode Februari hingga Agustus 2016.

1.8. SISTEMATIKA PENULISAN TUGAS AKHIR

Sistematika penulisan dibuat untuk memberi gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Penelitian ini akan ditulis dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, masalah pokok, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori – teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dan teori penunjang dalam memecahkan masalah yang dihadapi, penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti dan hipotesis ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil dari penelitian dan pembahasannya secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan, dan juga mengenai keterbatasan dan saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.