

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
004 KECAMATAN BENGALON TAHUN 2024**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



FITRIANI
NPM : 1913201057

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

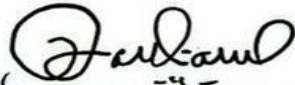
Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Fitriani
NPM : 1913201057
Peminatan : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon Tahun 2024

Telah berhasil dipertahankan dihadapkan Dewan Penguji pada Tanggal 31 Januari 2025 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui
Dewan Penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing I
Dr. Rosdiana, S.K.M., M.Kes.
NIDN. 1105127601

()

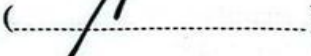
Anggota Penguji/Pembimbing II
Istiarto, S.K.M., M.Kes.
NIDN. 1101058502

()

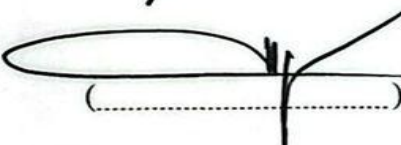
Anggota Penguji/Penguji I
Dr. H. Suwignyo, S.K.M., M.Si
NIDN. 1118077702

()

Anggota Penguji/Penguji II
Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.M.Si.
NIDN. 1118048602

()

Anggota Penguji/Penguji III
Ilham Rahmatullah, S.K.M., M.Ling.
NIDN. 1122098901

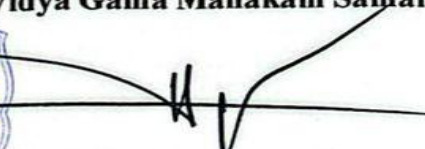
()

Mengetahui
Dekan

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



()
Ilham Rahmatullah, S.K.M., M.Ling.
NIK. 2012.089.140

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitriani
NPM : 1913201057
Fakultas/Jurusan : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi
Judul : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 004 KECAMATAN
BENGALON TAHUN 2024

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkan dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta.
3. Bersedia menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 26 Februari 2025

Yang me:


Fitriani
NPM. 1913202057



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitriani

NPM : 1913201057

Judul Skripsi : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 004 KECAMATAN
BENGALON TAHUN 2024

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dengan berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 26 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



Fitriani
NPM. 1913201057

Abstrak

Fitriani. 2024. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon Tahun 2024. Dibimbing Oleh Dr. Rosdiana, SKM., M.Kes. Selaku Dosen Pembimbing I Dan Istiarto, SKM., M.Kes. Selaku Dosen Pembimbing II.

Guru menjadi salah satu profesi yang berisiko mengalami stres kerja, karena memiliki tanggung jawab dalam mendidik. Berdasarkan studi pendahuluan, bahwa para guru mengalami keluhan, seperti mudah kehilangan konsentrasi saat mengajar, emosi ketika kondisi kelas tidak kondusif, serta sering mengalami kelelahan saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Bengalon, dengan teknik total sampling yang melibatkan 41 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan beban kerja dengan stres kerja dengan nilai *p-value* ($0,000 < 0,05$). Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai *p-value* ($0,223 > 0,05$).

Disarankan para guru untuk mengatur strategi dalam mengelola emosi dan manajemen stres dalam menghadapi tekanan beban kerja yang tinggi. Selain itu, memanfaatkan waktu istirahat secara optimal untuk menjaga kebugaran tubuh dan menjalin hubungan positif dengan rekan kerja, siswa, serta orang tua murid guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Abstract

Fitriani. 2024. The Relationship Between Workload and Work Environment with Occupational Stress Incidents in Teachers at Public Elementary School 004, Bengalon District in 2024. Supervised by Dr. Rosdiana, SKM., M.Kes. As Supervisor I and Istiarto, SKM., M.Kes. As Supervisor II.

Teachers are one of the professions at risk of experiencing work stress, because they have the responsibility to educate. Based on preliminary studies, teachers experience complaints, such as easily losing concentration while teaching, emotions when class conditions are not conducive, and often experiencing fatigue while working. This study aims to determine the relationship between workload and work environment with the occurrence of work stress in teachers at Elementary School 004, Bengalon District.

This study uses a quantitative method with a cross-sectional design. The location of the study was in Bengalon District, with a total sampling technique involving 41 respondents. Data analysis was carried out using the chi-square test.

The results of the study showed a significant relationship between workload and work stress with a p-value ($0.000 < 0.05$). However, no significant relationship was found between the work environment and work stress with a p-value ($0.223 > 0.05$).

It is recommended that teachers set strategies for managing emotions and stress management in dealing with high workload pressures. In addition, they should make optimal use of rest time to maintain physical fitness and establish positive relationships with coworkers, students, and parents of students in order to create a more supportive work environment.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Stress

RIWAYAT HIDUP



Fitriani, lahir pada tanggal 17 Desember 2000 di Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur, beragama Islam dan bersuku Kutai. Tempat tinggal sekarang di Desa Sepaso Timur, Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Zaini dan Ibu Idawati. Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Alamanda dan lulus pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan Sekolah Dasar Negeri 013 Bengalon dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bengalon dan lulus pada tahun 2016. Setelah lulus, pendidikan dilanjutkan pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengalon dan lulus pada tahun 2019.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi S1 (Strata 1) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) 1 pada bulan Februari dan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) 2 pada bulan Juli di Kelurahan Sempaja Timur, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda pada tahun 2022. Kemudian melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) pada bulan Agustus di Kelurahan Mugirejo, Kota Samarinda tahun 2022. Dilanjutkan dengan pelaksanaan Magang di PT. Bumi Karsa, Tanah Datar pada bulan Oktober tahun 2022. Untuk menyelesaikan pendidikan program tinggi S1 dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan itu penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Dr. Arabian, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Dr. Akhmad Sopian, SP., MP. selaku Wakil Rektor Bidang Umum Dan Keuangan.
4. Dr. Suyatno, SE., M.Si selaku wakil rektor bidang KAPSIKHUMAS.
5. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Apriyani, SKM., MPH selaku wakil dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes. selaku Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH. selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
9. Ibu Dr. Rosdiana, SKM., M.Kes. selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi.
11. Bapak Dr. H. Suwignyo, SKM., M.Si selaku penguji I yang telah memberi kritik dan saran yang sangat berguna untuk memperbaiki penulisan ini.

12. Bapak Sulung Alfianto Akbar, S. Kom., M.MSi selaku penguji II yang telah memberi kritik dan saran yang sangat berguna untuk memperbaiki penulisan ini.
13. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling. selaku penguji III yang telah memberi kritik dan saran yang sangat berguna untuk memperbaiki penulisan ini.
14. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan berbagai bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
15. Kepada keluarga tercinta, Ayahanda Zaini RM, Ibunda Idawati dan Saudara Yudha Arif A. yang telah memberikan doa, dukungan dan dorongan baik moral maupun materil kepada penulis.
16. Kepada Kepala Sekolah serta seluruh guru SDN 004 Kecamatan Bengalon, yang telah memberikan berbagai bantuan kepada penulis selama proses penelitian.
17. Kepada sahabat seangkatan Mory, Alfrida dan Jessi yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dengan segala rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi para pembaca.

Samarinda, 26 Februari 2025

Penulis

Fitriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
RIWAYAT HIDUP	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Teori	31
D. Kerangka Konsep	32
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian Dan Pendekatan	33
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi Dan Sampel.....	33
D. Instrumen Penelitian	34
E. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	37
H. Jadwal Penelitian	39
I. Definisi Operasional	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
B. Hasil Penelitian Dan Analisis Data.....	43
C. Pembahasan	48
D. Keterbatasan Penelitian	59
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

LAMPIRAN- LAMPIRAN	65
---------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Kisi-kisi kuesioner	34
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	39
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Guru.....	43
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Guru Guru SDN 004 Di Kecamatan Bengalon.....	44
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pada Guru Guru SDN 004 Di Kecamatan Bengalon	45
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pada Guru SDN 004 Di Kecamatan Bengalon.....	45
Tabel 4. 7 Hubungan Stres Kerja Terhadap Beban Kerja Pada Guru SDN 004 Bengalon.....	46
Tabel 4. 8 Hubungan Stres Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pada Guru SDN 004 Bengalon.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	31
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	71
Lampiran 3 Master Data Penelitian.....	76
Lampiran 4 Tabel Hasil Uji Univariat dan Uji Bivariat.....	80
Lampiran 5 Surat Persetujuan Izin Penelitian	84
Lampiran 6 Surat Persetujuan Melaksanakan Penelitian	85
Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian	86
Lampiran 8 Surat Izin Uji Validitas dan Reabilitas	87
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	89

DAFTAR SINGKATAN

AC	: <i>Air Conditioner</i>
APD	: <i>Alat Pelindung Diri</i>
ACTH	: <i>Adrenocoticotropin Hormon</i>
°C	: <i>Celcius</i>
CM	: <i>Centimeter</i>
CRH	: <i>Corticothropin Releasing Hormone</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
K3	: <i>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i>
Permendagri	: <i>Peraturan Menteri Dalam Negeri</i>
PHK	: <i>Pemutus Hubungan Kerja</i>
RISKESDAS	: <i>Riset Kesehatan Dasar Kemenkes RI</i>
SD	: <i>Sekolah Dasar</i>
SMA	: <i>Sekolah Menengah Atas</i>
SMP	: <i>Sekolah Menengah Pertama</i>
UU	: <i>Undang-Undang</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang berperan dalam organisasi atau perusahaan yang memberikan kontribusi melalui keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam masa saat ini, terutama dalam menghadapi persaingan diberbagai bidang. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu terbentuk melalui sistem serta mutu pendidikan yang baik juga. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa, “Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Sebagai pengajar guru tentu bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran ke anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang aktif, kreatif dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari menjadi seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi (Amalia, 2017).

Menurut Cooper (1995), stres didefinisikan sebagai tanggapan proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres merupakan gangguan mental yang sering dialami seseorang akibat tekanan. Tekanan ini muncul ketika individu gagal memenuhi kebutuhan atau keinginannya, dan bisa berasal dari dalam diri atau dari lingkungan eksternal. Meskipun stres bukan penyakit atau cedera, tetapi stres dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik. Menurut Robbins (2012), stres memiliki dampak negatif seperti *physiological symptom* contohnya meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, *psychological symptom* seperti ketidakpuasan, kebosanan dan ketegangan serta *behavioral symptom* seperti

perubahan pola makan dan sulit tidur(Firdani et al., 2022).

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul akibat adanya interaksi dengan pekerjaan (Beehr dan Newman dalam Wijono, 2010). Stres kerja merupakan umpan balik atas diri seseorang secara fisiologis maupun psikologis terhadap suatu keinginan atau permintaan organisasi. Stres yang dialami pekerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kehadiran pekerja, Sehingga perusahaan atau instansi perlu memberikan perhatian khusus terhadap permasalahan ini. Semakin rendah tingkat stres para pekerja maka akan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja di organisasi tersebut. Stres kerja dalam suatu organisasi menjadi gejala penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan(Putri Priliana, 2023).

Menurut *International Labour Organizational* (ILO) tentang program dan kebijakan kejiwaan pada pekerja di beberapa negara seperti Finlandia, Jerman, Polandia, Inggris dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa stres di tempat kerja atau lingkungan kerja dapat mengakibatkan depresi pada pekerjaan dan meningkatkan kasus gangguan jiwa. Menurut laporan, satu dari sepuluh pekerja mengalami depresi, kecemasan hingga kehilangan semangat saat bekerja(Widyastuti, 2018).

Masalah stres yang terkait dengan pekerjaan menjadi perhatian di Indonesia. Menurut Riskesdas pada tahun 2018, yang dilakukan Kementerian Kesehatan, gangguan kesehatan jiwa dialami oleh 9,8% penduduk. Selain itu, stres kerja dilaporkan oleh 35% pekerja, yang dapat konsekuensi yang parah, dan sekitar 43% pekerja diperkirakan kehilangan hari kerja karena stres(Kemenkes RI, 2018).

Pekerjaan dengan profesi sebagai guru, pekerja sosial, ahli bahasa merupakan pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi dan pemicu stres, dikaitkan dengan lingkungan kerja mereka. Selain karakteristik pribadi, tekanan yang cukup berat juga dirasakan oleh guru dalam kaitan dengan kondisi pekerjaan yang buruk kurang sumber daya sehingga beban guru berlebihan dan berkaitan dengan perilaku siswa(Suparman, 2018).

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *platform* komunitas online pada bulan Agustus 2015 sampai dengan Januari 2017, yang melibatkan 86.000 responden dari berbagai jenis pekerjaan di seluruh Indonesia, ditemukannya beberapa jenis pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Hasil dari survei tersebut mengungkapkan fakta bahwa salah satu pekerjaan yang memiliki stres paling tinggi salah satunya adalah profesi guru (Syafitri et al., 2023).

Guru menjadi salah satu pekerjaan yang berisiko mengalami stres kerja dikarenakan memiliki rutinitas pekerjaan berulang-ulang. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Wardani (2019), menunjukkan bahwa guru sekolah dasar mengalami stres kerja sedang sebesar 81,5%, karena guru berinteraksi lebih lama dengan siswa sehingga perilaku dan permasalahan siswa menjadi tanggung jawab guru. Peran guru tidak hanya sebatas membuat rancangan pembelajaran, mengajar, dan memeriksa tugas siswa, namun juga bertanggung jawab terhadap tingkat prestasi akademik siswa. Guru kelas menjadi penentu kualitas pembelajaran sehingga rentan mengalami stres kerja (Rosanna, 2021).

Tugas berat yang diemban oleh seorang guru dapat memicu rasa bosan, jenuh, hingga stres. Banyak guru mengeluhkan jumlah jam mengajar yang terlalu banyak, beban kerja yang melampaui batas kemampuan, kebijakan sekolah yang memberatkan, perubahan kurikulum yang sering terjadi, beragam tugas tambahan, serta tingginya tuntutan laporan kinerja yang harus diselesaikan. Selain itu, tekanan untuk mendorong siswa mencapai prestasi hingga tingkat nasional menjadi salah satu keluhan utama di kalangan guru (Harnany, 2021).

Stres kerja pada guru ditunjukkan dengan perasaan gelisah sehingga kurang fokus saat mengajar. Penurunan konsentrasi pada guru akan berpengaruh terhadap tidak maksimalnya kualitas dan kuantitas pembelajaran yang dilakukan. Guru juga mengalami kehilangan kontrol menghadapi siswa dan tuntutan pekerjaan sehingga mudah marah. Penurunan kinerja guru menyebabkan penurunan prestasi siswa. Stres

kerja guru mengakibatkan hubungan siswa dengan guru menjadi kurang baik sehingga menghambat pencapaian mutu pendidikan (Hartanti, 2021).

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Meningkatnya beban kerja merupakan tanda adanya kemungkinan stres kerja pada guru yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan muridnya. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kerja guru dan produktivitas mengajar, kondisi ini dapat memicu awal timbulnya gejala stres kerja. Hasil penelitian dari Dawam, (2022) didapatkan hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil *p-value* sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan nyaman dan aman, serta tidak menuntut tenaga dan waktu yang berlebihan. Faktor terpenting yang menjadi fokus dalam lingkungan kerja adalah keamanan dan keselamatan dalam upaya menjaga kesehatan pekerja. Keamanan merujuk pada perlindungan fisik pekerja, sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari rasa sakit fisik maupun emosional. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2023) pada Guru Sekolah Dasar Negeri Pulogebang 01, hasil analisis bivariat yang diperoleh bahwa guru yang merasakan lingkungan kerja nyaman dengan memiliki stres kerja yaitu sebanyak 8 orang (53,3%), dan guru yang merasakan lingkungan kerja tidak nyaman dengan memiliki stres kerja yaitu sebanyak 15 orang (93,8%). Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai *p-value* $0,015 < 0,05$ maka dapat dinyatakan ada hubungan bermakna antara lingkungan dengan stres kerja pada guru Guru Sekolah Dasar Negeri Pulogebang 01 selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas tahun 2022.

Sekolah Dasar Negeri 004 merupakan salah satu sekolah dengan jumlah siswa terbanyak di Kecamatan Bengalon. Hal ini membuat para guru di sekolah tersebut memiliki tanggung jawab besar seperti mengajar, menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, dan mengevaluasi hampir semua mata pelajaran. Selain itu, guru juga dituntut untuk mengenali potensi dan memahami kesulitan belajar siswa dalam kelas yang terdiri dari anak-anak dengan kemampuan, karakteristik, dan motivasi belajar yang beragam. Khusus untuk guru yang mengajar di kelas tinggi, seperti kelas 6 (enam), tanggung jawabnya lebih besar karena harus mempersiapkan siswa menghadapi ujian akhir, agar seluruh siswa dapat lulus dengan nilai yang memuaskan.

Hasil studi pendahuluan terhadap guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon ditemukan bahwa beberapa guru mengalami berbagai kesulitan, seperti sulit berkonsentrasi saat mengajar, mudah emosional ketika suasana kelas kurang kondusif, merasa mengantuk pada jam pelajaran siang, serta merasakan kelelahan kerja saat terlalu lama mengajar. Sebelum memulai pelajaran, mereka juga harus menaiki tangga sambil membawa perlengkapan mengajar, yang menambah beban fisik. Kondisi ini sering terjadi akibat tingginya beban kerja serta keterbatasan fasilitas sekolah, seperti ruang kantor dan kelas yang masih dalam tahap renovasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung aktivitas guru secara optimal. Oleh karena itu, memahami hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang dialami guru sangatlah penting agar dapat merancang strategi yang efektif dalam mengatasi dan mengelola stres di lingkungan sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian yang akan diteliti adalah “Apakah Terdapat Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.

2. Tujuan Khusus

- a) Mengetahui hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.
- b) Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Praktis

Dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui kemajuan dan kinerja yang diharapkan menjadi acuan atau upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan bagi penulis tentang hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki beberapa definisi menurut para ahli, salah satu diantaranya adalah, menurut Suma'mur (1981), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang terbebas dari berbagai resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi para pekerja. Kemudian menurut Ridley, John (1983), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.(Umami Umaroh, 2023).

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan baik oleh perusahaan maupun pekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Dalam undang-undang ini mengatur tentang kewajiban bagi para pimpinan di tempat kerja dan pekerja untuk menghasilkan keselamatan dalam bekerja. Di dalamnya pula diatur tentang keselamatan para pekerja. Secara umum memberikan perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu berupaya meningkatkan kesejahteraan produktivitas nasional, yaitu dengan memberikan perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja, agar selalu selamat dan sehat (Purwasih, 2022).

Adapun sasaran serta tujuan secara khusus untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan dan akibatnya yang juga dapat mengamankan peralatan kerja. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Dalam undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental hingga kemampuan fisik para pekerja mulai dari pekerja yang baru maupun pekerja yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada para pekerja, serta melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Para pekerja juga berkewajiban menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah disediakan oleh perusahaan dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diwajibkan dari perusahaan. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja (Purwasih, 2022).

Menurut pendapat para ahli mengenai indikator keselamatan dan kesehatan kerja, adapun indikator-indikator di dalam keselamatan kerja yaitu :

- a. Kondisi tempat kerja
 - 1) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - 2) Sistem penerangan
 - 3) Kondisi peralatan kerja
- b. Tindak perbuatan
 - 1) Penggunaan pelindung diri
 - 2) Penggunaan prosedur kerja
 - 3) Kebiasaan pengamanan peralatan
- c. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, memiliki kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan (Mutiarasari, 2017).

2. Guru

Guru merupakan profesi yang berperan besar dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan bangsa di era modern. Dengan segala kemampuan yang dimilikinya, guru mempersiapkan pembelajaran bagi murid-muridnya. Maka dari itu, tidak mengherankan jika guru dianggap sebagai salah satu kunci dalam pembangunan bangsa menuju kemajuan di masa depan. Jika guru tidak menjalankan perannya dengan baik, bangsa ini akan tertinggal dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Sebagai guru memiliki tanggung jawab moral untuk mendidik murid hingga mencapai kedewasaan biologis, psikologis, dan spiritual. Menjadi guru harus bekerja dengan penuh tanggung jawab. Menjadi guru adalah panggilan hidup yang dijalani untuk memenuhi panggilan hati. Seorang guru yang dengan tulus menjalani panggilan jiwanya akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Aktualisasi diri seorang guru tercapai melalui pekerjaannya, karena bekerja sebagai guru melibatkan pengorbanan energi biologis, psikologis, dan spiritual, serta berperan dalam membentuk karakter dan kompetensi siswanya (Rut Soewito, 2018).

Bagi seluruh masyarakat di dunia, guru dianggap sebagai pekerjaan yang mampu membawa perubahan positif dalam kehidupan masyarakat, karena mereka dilihat sebagai pemimpin alami yang bisa memberikan nasihat tentang berbagai urusan masyarakat. Sebagai contoh diberbagai negara, guru dianggap sebagai kunci dalam membawa perubahan dalam masyarakat. Sesuai dengan pendapat Tuncer (2009), guru memiliki peran penting dalam memajukan pendidikan dan literasi di masa depan, karena hal ini berguna untuk mengembangkan potensi siswa (Sulistiani, 2023).

Menurut UU Guru dan Dosen pasal 20 dalam penelitian Aulia (2021), bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Cukup seimbang memang jika dilihat perbandingan antara hak dan kewajiban profesi guru. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan tanggung jawab guru dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Peraturan pemerintah tersebut mengubah jam beban kerja guru dari 24 jam kerja perminggu menjadi 40 jam kerja perminggu. Pelaksanaan peraturan tersebut membuat belajar peserta didik pulang sekitar jam 15.30. Jika pada hari itu ada ekstrakurikuler tentu waktu pulang akan lebih sore(Sofa, 2020).

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres

Stres merupakan suatu reaksi adaptasi umum, yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menghadapi *stressor*, yang bersumber dari dalam maupun luar individu. Stres bersifat internal yang biasanya disebabkan karena adanya tuntutan diri sendiri, lingkungan, serta situasi sosial lain yang berpotensi merusak. Selain itu stres dapat diartikan sebagai reaksi dari individu secara fisik ataupun emosional apabila terjadi perubahan dalam lingkungan sekitar yang mengharuskan individu tersebut untuk beradaptasi dengan diri di lingkungan kerja tersebut (Cholishoh, 2021).

Stres adalah ketegangan atau emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kegiatan penting tetapi terdapat hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Reaksi tubuh terhadap stres seperti berdebar-debar, sesak nafas dan keringat dingin, sedangkan reaksi psikis terhadap stres yaitu frustrasi, tegang, marah dan agresi. Situasi yang dapat menimbulkan stres, dapat bersumber dari pekerjaan, lingkungan dan luar pekerjaan (Sumiati, 2023).

b. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang (Yusup dan Faruq 2021). Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat dilihat dari reaksi tubuh seseorang, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan kondisi dimana individu mengalami gangguan dari segi fisik maupun psikis ketika pekerja menghadapi permasalahan di suatu pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan. Pemicu dari stres kerja bisa dari tuntutan kerja yang berlebihan serta ketidakcukupan pekerja dalam beristirahat yang berdampak khusus pada fisik psikis dan perilaku individu tersebut. Individu yang mengalami stres kerja yang berkepanjangan bisa menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan jika tidak segera dicegah atau diatasi (Antonio, 2022).

Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Diperlukannya pengendalian stres kerja karyawan supaya dapat terciptanya suatu kinerja yang baik pada karyawan,

sehingga dapat terlaksananya suatu usaha organisasi atau perusahaan bisnis dengan lancar (Faturrahman, 2023).

Stres kerja yang dialami seseorang dalam penelitian Christy & Amalia, (2018) disebabkan karena adanya tuntutan tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan.

Maka dari itu stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan. Menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016), dimensi dan indikator stres kerja adalah:

- 1) Ambiguitas Peran Indikator: Pekerjaan yang banyak
- 2) Pengembangan Karir Indikator: Tidak adanya pengembangan karir
- 3) Hubungan Kerja Indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja

c. Jenis Stres

Tidak semua stres memiliki dampak buruk. Kenyataannya, banyak yang setuju kalau kita memang membutuhkan stres sampai tingkat tertentu agar tetap sehat. Namun, bagaimana stres bisa menjadi sesuatu yang baik. Apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi baik, stres dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan. Apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan ini, stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan. Menurut (Sumiati, 2023), stres dibagi dalam dua jenis yaitu :

a) Stres baik (*positif*)

Stres baik yaitu segala situasi dan kondisi apapun yang dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Promosi jabatan dan cuti yang dibayar adalah contoh-contoh dari stres baik.

b) Stres buruk (*distress*).

Stres Buruk adalah stres yang membuat seseorang menjadi marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah, atau kewalahan. Stres buruk (*distress*) dibagi menjadi dua bentuk yaitu stres akut dan stres kronik.

Menurut (Fahrizal, 2019) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu :

a) Stres akut

Stres akut adalah efek yang muncul akibat sumber stres jangka pendek yang sering kali berkaitan dengan aktivitas tertentu yang dilakukan individu dan cepat menghilang. Stres akut dapat memberikan dampak *positif* jika paparan stres rendah dan dianggap sebagai tantangan oleh individu yang mengalaminya. Namun, jika paparan stres akut tinggi, hal ini dapat berakibat *negatif* bagi individu. Stres akut merupakan respon tubuh terhadap ancaman, tantangan, atau rasa takut tertentu. Dalam situasi tertentu, respon stres akut yang intens dapat menyebabkan tubuh gemetaran.

b) Stres kronis

Stres kronis merupakan salah satu bentuk stres yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dan sulit dikendalikan oleh individu. Stres kronis ini terjadi karena adanya situasi mengganggu yang sangat sulit untuk diatasi. Sehingga stres kronis ini lama kelamaan akan menimbulkan kerusakan bagi tubuh, pikiran dan kehidupan individu yang merasakan. Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

d. Gejala Stres kerja

Gejala stres kerja menurut Ekawati, (2020), menyebutkan gejala-gejala stres yaitu:

1) Gejala psikologis

- a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b) *Sensitive* dan *hyperreactivity*.
- c) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam.
- d) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- e) Komunikasi yang tidak efektif .
- f) Perasaan terkucil dan terasing.
- g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j) Menurunnya rasa percaya diri.

2) Gejala Fisiologis

- a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit *kardiovaskular*.
- b) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti *adrenalin* dan *nonadrenalin*).
- c) Gangguan lambung.
- d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- f) Gangguan pernapasan.
- g) Gangguan pada kulit.
- h) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, dan ketegangan otot.
- i) Gangguan tidur.

3) Gejala Perilaku

- a) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b) Menurunnya prestasi dan produktivitas.
- c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- f) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- i) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

e. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki dampak yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Dampak dari stres kerja antara lain adalah meningkatnya tingkat absensi, ketidakpuasan kerja, sikap yang menunda-nunda pekerjaan, kecelakaan kerja yang tinggi, meningkatnya *turnover*, menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit yang dapat mengakibatkan pekerja mudah terserang penyakit sehingga kurang berkonsentrasi dalam bekerja (Prabowo, 2020).

Menurut (Fahrizal, 2019) dampak stres dibedakan dalam tiga kategori, yaitu:

1) Dampak fisiologik

- a) Gangguan pada organ tubuh *hiperaktif* dalam salah satu sistem tertentu. Contohnya seperti (*Muscle myopathy*) otot tertentu mengencang atau melemah, tekanan darah naik yang dapat

mengakibatkan kerusakan jantung dan arteri. Serta sistem pencernaan terganggu seperti terkena maag dan diare.

- b) Gangguan sistem reproduksi contohnya seperti (*Amenorrhea*) tertahannya menstruasi. Kemudian Kegagalan ovulasi pada wanita dan impoten pada pria. Serta kehilangan gairah seksual.
- c) Gangguan lainnya, seperti pening (*migrane*), tegang otot dan rasa bosan.

2) Dampak psikologik

- a) Keletihan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya *burnout*.
- b) Kewalahan dalam menghadapi pekerjaan.
- c) Pencapaian pribadi menurun berakibat menurunnya rasa kompeten dan rasa sukses.

3) Dampak perilaku

- a) Stres menjadi distres, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat.
- b) Level stres yang cukup tinggi berdampak *negatif* pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil langkah tepat.
- c) Stres yang berat seringkali banyak membolos atau tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran.

f. Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja

Menurut Diningsih (2021), terdapat berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya stres, merupakan bagian yang terintegrasi di dalam kehidupan manusia dan tidak dapat dihilangkan begitu saja. Faktor penyebab terjadinya stres tersebut kompleks dan bervariasi serta sangat sulit untuk diidentifikasi secara pasti apa yang menjadi penyebab stres sebenarnya. Seseorang yang terkena stres biasanya tidak menyadari terhadap apa yang sedang dialaminya. Selanjutnya untuk dapat melakukan pengendalian penyebab stres secara baik dan tepat, perlu dimengerti adanya hubungan antara tuntutan tugas dengan

pengendalian tugas. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya stres di tempat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menghilangkan faktor penyebab stres, khususnya yang berasal dari tugas-tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Mengembangkan struktur organisasi sesuai dengan kultur dan tradisi masyarakat pekerjaanya.
- 3) Memposisikan pekerja pada posisi yang seharusnya (*the right man on the right place*).
- 4) Menjamin perasaan aman setiap pekerja.

g. Manajemen Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Sumiati, (2023) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yakni:

1) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama dapat melakukan ibadah serta berdoa di tempat ibadah atau di ruangan yang tenang atau nyaman sesuai kepercayaan masing-masing.

2) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada seseorang. Misalnya seperti bermain game dan bergurau kepada sesama rekan kerja.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Seperti bimbingan dengan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini adalah langkah pencegahan yang dilakukan sebelum stres terjadi. Dalam hal ini, karyawan secara berkala memeriksa kondisi kesehatannya, melakukan relaksasi otot, menjaga pola makan yang seimbang, dan rutin berolahraga. Bagi sebagian individu, kemampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat dikelola dengan baik, tetapi hal ini belum tentu berlaku untuk orang lain. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam menghadapi stres sangat bergantung pada evaluasi yang bersifat subjektif.

h. Cara Pengukuran Stres Kerja

Menurut Lisdha Ardiyani Ilyas, (2020) teknik pengukuran stres kerja dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu :

1) *Self Repost Measure* (Pengukuran Laporan Diri)

Pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan menanyakan intensitas pengalaman baik psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami seseorang menggunakan kuesioner. Teknik ini sering disebut skala peristiwa kehidupan (*life event scale*). Teknik ini mengukur stres dengan cara mengobservasi perubahan perilaku seseorang seperti kurangnya konsentrasi, cenderung berbuat salah, berkerja dengan lambat.

2) *Physiological Measure* (Pengukuran Fisiologis)

Pengukuran metode ini dilakukan dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada kondisi fisik seseorang, seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot bahu, leher, dan pundak. Cara ini dianggap memiliki reabilitas paling tinggi akan tetapi sebenarnya tergantung pada alat yang digunakan serta pengukuran sendiri.

3) *Biochemical measure* (Pengukuran Biokimia)

Pengukuran metode ini dilakukan dengan melihat respon biokimia melalui perubahan kadar hormon *katekolamin* dan *kortikosteroid* setelah dilakukan pemberian stimulus. Reliabilitas pengukuran dengan metode ini

tergolong cukup tinggi tetapi hasil pengukurannya dapat berubah jika subjek penelitiannya memiliki kebiasaan merokok, minum alkohol dan kopi.

i. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), dalam mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan menjalankan tiga pola, yaitu:

- 1) Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

4. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja

Ada beberapa faktor risiko yang berhubungan dengan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi:

a. Usia

Pengaruh usia terhadap stres yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik. Usia lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah. Individu yang berusia tua mengalami stres yang lebih dikarenakan pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik dibandingkan individu yang berusia muda (Meilasari, 2018).

Usia seseorang dapat memengaruhi kapasitas fisik, yang mencapai puncaknya pada usia 25 tahun sedangkan pada usia 50 sampai 60 tahun kekuatan otot menurun 25%, kemampuan sensoris menurun 60% dengan bertambahnya usia yang diikuti penurunan oksigen maksimal, turunnya tajam

penglihatan dan kecepatan membedakan sesuatu, serta membuat keputusan dan kemampuan mengingat jangka pendek(Amin, 2019).

b. Psikososial

Psikososial adalah hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan kesehatan mental atau emosionalnya. Dari istilah psikososial melibatkan aspek psikologis dan sosial. Contohnya, hubungan antara ketakutan yang dimiliki seseorang (psikologis) terhadap bagaimana cara berinteraksi dengan orang lain di lingkungan(Nabila, 2020).

Faktor psikososial termasuk bagaimana suatu proses cara kerja dilakukan seperti tenggat waktu, beban kerja, metode pekerjaan dan konteks dimana pekerjaan terjadi, termasuk hubungan dan interaksi dengan manajer dan supervisor, kolega dan rekan kerja dan klien atau pelanggan. Definisi yang lebih sederhana dari bahaya psikososial mungkin aspek desain dan manajemen pekerjaan, dan konteks sosial dan organisasinya yang berpotensi menyebabkan kerusakan psikologis atau fisik yang berpengaruh pada pekerjaan(Putro, 2021).

c. Kesehatan

Faktor kesehatan saat stres dapat diakibatkan karena berbagai sebab, misalnya bekerja keras sepanjang hari, bertengkar, di (PHK) Pemutus Hubungan Kerja, pusat emosi dalam otak, akan mengantarkan pesan-pesan saraf *impuls* ke *hipothalamus*, yaitu suatu bagian dari pusat emosi yang terletak dibagian dasar dan tengah otak besar. Kemudian, *hipothalamus* akan mengolah *impuls* saraf tersebut, memproduksi dan melepaskan suatu zat yang disebut *Corticotropin Releasing Hormone* (CRH) kepada bagian otak lain yang berada dibawahnya, *hipofisis* atau *pituitari*. *Corticotropin Releasing Hormone* (CRH) selanjutnya akan merangsang *hipofisis* untuk melepaskan *Adrenocorticotropin Hormon* (ACTH) ke dalam sirkulasi darah.

Adrenalin dan *noradrenalin* inilah yang bertindak sebagai pemandu dalam tubuh, selanjutnya dalam memerintahkan berbagai macam organ untuk merubah ritme dasar proses fisiologisnya menjadi lebih cepat dan kuat.

Beberapa efeknya adalah pertama, hormon ini meningkatkan kecepatan dan kekuatan denyut jantung serta meningkatkan tekanan darah, dengan maksud untuk meningkatkan suplai oksigen, nutrien, metabolit dan zat lainnya melalui darah ke organ-organ tubuh lainnya, terutama otak dan otot. Kemudian, *adrenalin* dan *noradrenalin* merelaksasi otot-otot polos ke dalam saluran pernapasan, sehingga ruang saluran napas menjadi lebar, aliran udara dan pertukaran gas Oksigen dan Karbondioksida lebih optimal. Selanjutnya, mengoptimalkan proses pemecahan cadangan energi dalam otot, sehingga siap digunakan untuk menghasilkan energi, menghambat pembentukan cadangan energi dalam liver dari glukosa dan lemak. Dengan demikian, meningkatkan kadar gula dan asam lemak dalam darah untuk siap digunakan. Ketiga efek di atas menyebabkan kita siap untuk *fight*, secara fisik dan meningkatkan fokus dari pikiran kita terutama saat menghadapi suatu *stressor* (Meilasari, 2018).

d. Masa Kerja

Masa kerja merupakan panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat ini. Menurut (Pertiwi, 2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya tingkat kepuasan kerja, pekerja, stres lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Masa kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman.

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan

memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan(Manabung, 2018).

Masa kerja yang baru maupun masa kerja yang lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja serta dengan adanya tambahan dari beban kerja yang berat. Rutinitas kerja yang selalu monoton dapat menimbulkan kebosanan yang disertai dengan lingkungan kerja yang terbatas membuat tenaga kerja menjadi jenuh(Fahamsyah, 2017).

e. Kualitas Tidur

Kualitas tidur merupakan suatu keadaan tentang kemampuan seseorang untuk mempertahankan siklus tidur dan tidak terjadinya gangguan sehingga membuat seseorang tidak mengalami kantuk berlebih, sakit kepala, sering menguap, mata bengkak dan perasaan gelisah(Ardiani & Subrata, 2021). Sedangkan menurut (Fenny & Supriatmo, 2016) kualitas tidur adalah suatu kondisi yang dialami oleh seseorang sehingga mendapatkan kesegaran dan kebugaran saat terbangun dari tidurnya.

Tidur merupakan suatu kebutuhan dasar biologis makhluk hidup. Kebutuhan tidur seseorang dapat dikatakan baik apabila cukup secara kuantitas maupun kualitasnya. Kebutuhan tidur yang cukup tidak hanya ditentukan oleh faktor jam tidur (kuantitas tidur), tetapi juga oleh kedalaman tidur (kualitas tidur). Kualitas tidur meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif tidur, seperti lamanya tidur, waktu yang diperlukan untuk bisa tertidur, frekuensi terbangun dan aspek subjektif seperti kedalaman dan kepulasan tidur(Andriany, 2021).

f. Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Santanu dan Madhani, (2022). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh organisasi dan unit-unitnya dalam satu waktu serta,

jumlah tenaga kerja tertentu. Beban kerja ini berfokus pada tuntutan pekerjaan di lingkungan akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajar, sehat secara jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Setiap guru bisa saja mengalami stres kerja karena tuntutan dari luar dan dalam lingkungan sekolah. Banyaknya tuntutan pekerjaan seorang guru dapat menyebabkan stres kerja. Salah satu faktor stres kerja adalah tugas yang berlebihan, yang dapat membuat seseorang merasa bahwa beban kerjanya terlalu banyak. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat seseorang merasa stres dalam menghadapi pekerjaannya (Safitri, 2020).

Dalam penelitian Meshakati (1988) dalam Tarwaka (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Seorang pekerja akan merasa beban kerjanya berat apabila tuntutan tugas yang harus dilakukan melebihi kemampuan nya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya jika seorang pekerja akan merasa beban kerjanya ringan apabila tuntutan tugas yang harus dilakukan dapat diselesaikan dengan baik menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan emosional seorang pekerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan timbulnya rasa jenuh terhadap pekerjaan (Olivia, 2022).

Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan perasaan kurang senang pekerja terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi stres kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mengganggu kinerja dan akhirnya akan berdampak buruk bagi kinerjanya. Semakin banyak tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja itu berarti semakin berat beban kerja yang disandangnya dan semakin tidak optimal hasil yang didapatkannya (Tria Fauziah, 2018).

Menurut Budiasa dalam Santanu dan Madhani, (2022). Adapun beberapa indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1) Beban mental (*mental effort load*)

Beban kerja yang timbul saat pekerja melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu, pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi contohnya tuntutan pekerjaan seperti beban administrasi, tekanan untuk mencapai target akademik, dan tanggung jawab terhadap siswa.

2) Beban waktu (*time load*)

Beban kerja yang timbul saat pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu, kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, *deadline*, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), seperti menjadi pembimbing ekstrakurikuler dan tidak punya waktu luang untuk beristirahat yang cukup dikarenakan waktu istirahat sering kali terpakai untuk menyelesaikan tugas tambahan atau mempersiapkan kelas berikutnya.

3) Beban fisik (*physical load*)

Beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu, mengajar dengan durasi berdiri yang lama serta menaiki dan menuruni tangga dapat memicu kebas pada kaki serta dehidrasi pada tubuh jika asupan cairan pada tubuh kurang.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 15 tahun 2018 pasal 3 ayat 1 menyatakan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

1) Merencanakan pembelajaran atau bimbingan

- a) Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran atau pembimbingan program khusus pada satuan pendidikan.
- b) Pengkajian program tahunan dan semester.
- c) Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sesuai standar pelaksanaan pembimbingan.

2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan

Kegiatan ini merupakan pelaksanaan dari rencana pelaksanaan pembelajaran atau rencana pelaksanaan layanan atau rencana pelaksanaan bimbingan.

3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan

Kegiatan ini merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

4) Membimbing dan melatih peserta didik

Kegiatan ini dapat dilakukan melalui kegiatan bimbingan belajar dan kegiatan ekstrakurikuler.

5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Tugas tambahan yang dimaksud meliputi:

- a) Wakil kepala satuan pendidikan
- b) Ketua program keahlian satuan pendidikan
- c) Kepala perpustakaan satuan pendidikan.
- d) Kepala laboratorium atau unit produksi satuan pendidikan.
- e) Pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif dan pendidikan terpadu.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja, dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja

dan alat-alat perlengkapan pendukung pekerjaan yang memadai untuk bekerja(Hermawan & Rahadi, 2021).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya stres. Stres kerja merupakan keadaan psikologis yang mewakili ketidakseimbangan dan ketidaksesuaian persepsi seseorang mengenai tuntutan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut. Pada lingkungan kerja, stres merupakan bahaya fisik dan respon emosional yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan cedera bagi para pekerja(Nurazizah, 2017).

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan nyaman dan aman, serta tidak menuntut tenaga dan waktu yang berlebihan (Manihuruk, 2020).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1429 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Sekolah yaitu antara 200–300 lux, untuk pencahayaan pada meja kerja yang berada di ruang guru. Pencahayaan yang tidak memenuhi persyaratan maka akan membuat guru merasa tidak nyaman dan dapat menyebabkan sakit kepala, kurang berkonsentrasi dan kelelahan pada mata. Sebagian guru merasakan keluhan kelelahan pada matanya seperti terkadang merasa kelopak mata terasa berat, merasa pegal di sekitar mata, merasa perih pada mata dan merasa sakit pada kepala. Gejala kelelahan mata tersebut dapat terjadi karna salah satu faktornya adalah pencahayaan yang kurang. Pencahayaan pada ruang guru perlu diperhatikan, mengingat aktivitas guru yang dilakukan di meja tersebut seperti menyiapkan bahan ajar untuk siswa, mengoreksi tugas siswa serta tuntutan pekerjaan lain yang dilakukan pada meja tersebut. Menurut Sukoco, (2009)

dalam penelitian Rasyid, (2018) ada 4 jenis pencahayaan yang digunakan di ruang kantor, antara lain:

1) *Ambient lighting*

Digunakan untuk memberikan pencahayaan keseluruhan ruangan dan biasanya dipasang pada langit-langit ruang kantor.

2) *Task lighting*

Digunakan untuk menerangi area kerja, misalnya meja kerja.

3) *Accent lighting*

Digunakan untuk memberikan cahaya pada area yang di arahkan.

4) *Natural lighting*

Biasanya berasal dari jendela, pintu kaca, dinding, serta cahaya dari luar.

Salah satu faktor terpenting yang menjadi fokus dalam lingkungan kerja adalah keamanan dan keselamatan dalam upaya menjaga kesehatan pekerja. Keamanan merujuk pada perlindungan fisik pekerja, sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari rasa sakit fisik maupun emosional. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Ibrahim, 2016).

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab seseorang mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruang kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Badri, 2020).

Udara yang baik dan bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan baik bagi pekerja. Berbagai cara untuk mendapatkan udara yang baik antaranya seperti ventilasi udara memadai, menggunakan ruangan ber AC, membuat

ruangan kerja bebas rokok, dan menambah tanaman dan ruangan(Rasyid, 2018).

Menurut (Maryati, 2014) suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja. Suhu ruang kerja yang terlalu panas akan menyebabkan seseorang yang bekerja di dalam ruangan merasa gerah, gelisah, mengantuk, akibatnya akan menurunkan gairah kerja serta meningkatkan tingkat kesalahan kerja. Sedangkan suhu yang terlalu dingin menyebabkan tidak nyaman dan menurunkan daya tangkap. Berbagai cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan suhu ruangan yang tepat adalah pemasangan AC, ventilasi yang memadai dan pemasangan kipas angin. Contoh suhu nyaman sesuai dengan ruangnya diantaranya adalah, ruang pertemuan, 26 – 27 °C, ruang olahraga, 19 – 22 °C, gudang, 22 – 24 °C dan dapur, 23°C.

Beberapa penyebab kelembaban tinggi dalam ruangan adalah buruknya ventilasi, dan tidak ada atau kurangnya sinar matahari, adanya material yang sudah lapuk, terjadinya kebocoran, serta dinding yang tidak kedap air merupakan contoh bahwa kelembaban diruangan tersebut buruk. Kelembaban udara yang cukup tinggi mengakibatkan tumbuhnya jamur pada dinding, bau pengap dan apek dalam ruangan serta permukaan meja yang berbahan dasar dari kayu terlihat retak atau mengelupas(Daryanto, 2013)

Jika lingkungan kerja buruk maka akan mengakibatkan stres kerja pada pekerja, sehingga pekerja tersebut terganggu secara fisiologis, psikologis, dan perilakunya. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja. Untuk itulah perusahaan atau instansi harus memelihara lingkungan fisik agar pekerja nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja biasanya jika tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan efek yang merugikan karena menurunnya performa dan kinerja(Sinulingga, 2018).

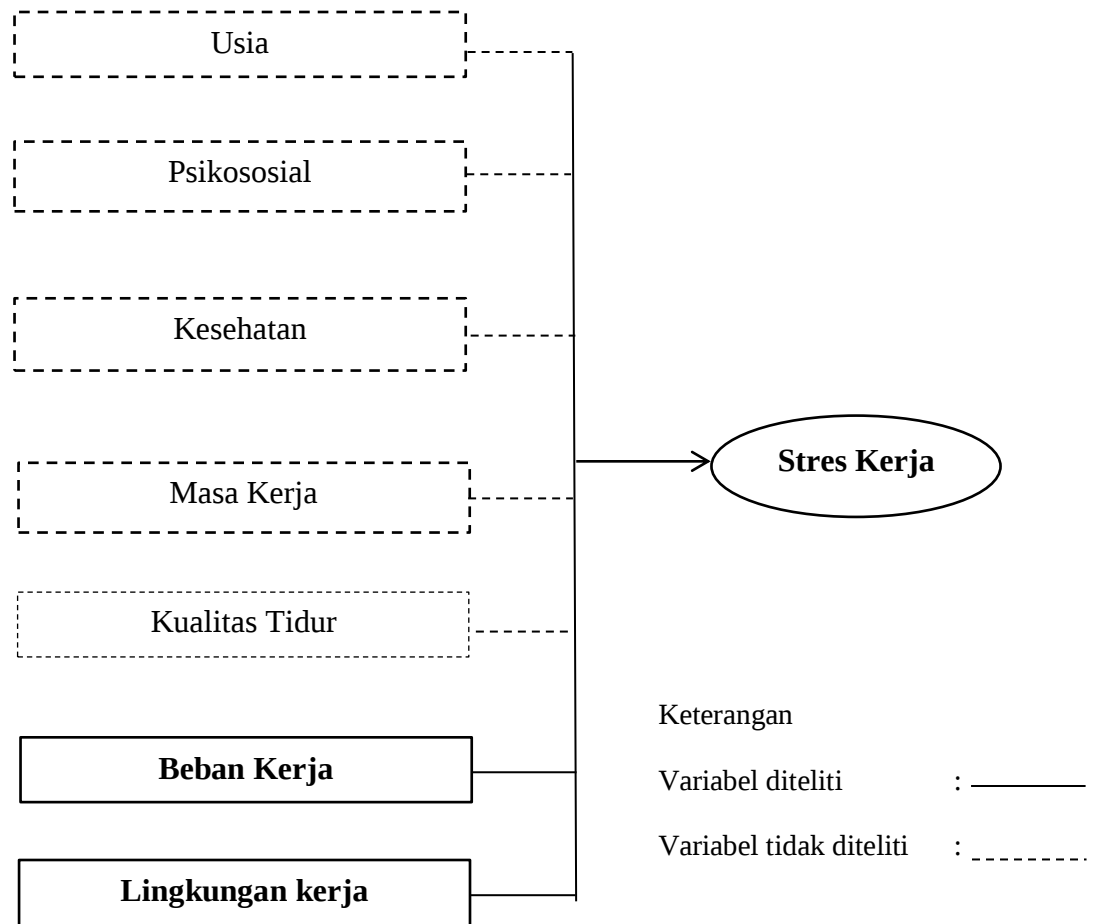
B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	(Safitri, 2020)	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja	Beban kerja dan stres kerja	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain <i>Cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan beban kerja pada guru SMPN 2 Samarinda dan guru SMPN 8 Samarinda dengan nilai $R = 0,444$ dan $P = 0,000$. Terdapat perbedaan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 samarinda dengan nilai $T = 2,861$ dan nilai $P = 0,005$.

2	(Refiany, 2019)	Hubungan Antara Beban dan Stres Kerja Pada Guru SMAN 1 Pekanbaru	Beban kerja dan stres kerja	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi	Hasil sig.= p 0,000 ($p < 0,01$) dan nilai koefisien korelasi sebesar, 0,809. Sumbangan efektif beban kerja dengan stres kerja diketahui sebesar 65,4%. Artinya terdapat hubungan antara beban dengan stres kerja pada guru SMAN 1 Pekanbaru
3	(Luma, 2018)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru Di SDN Kecamatan BATUDAA Kabupaten Gorontalo	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Koefisien korelasi - 0.667 mengandung arti bahwa peningkatan lingkungan kerja guru dapat menurunkan stres kerja guru.

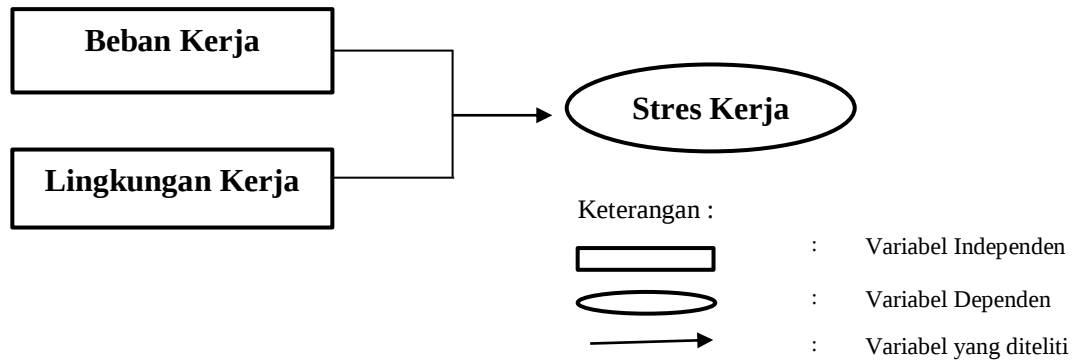
C. Kerangka Teori



Sumber: Modifikasi dari (Suma'mur, 2009), (Suma'mur 2014), (Terry Looker dan Olga Gregson, 2005), dan (UUNo 13, 2003)

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai titik awal dalam proses ilmiah, memberikan arah dan fokus untuk penelitian lebih lanjut. Dalam konteks ilmiah, hipotesis dirumuskan untuk menjelaskan fenomena tertentu atau hubungan antara variabel-variabel. Dalam penelitian ini terdiri dari Hipotesis Nol (H_o) dan Hipotesis Alternatif (H_a), berikut ini merupakan hipotesis dari penelitian Hubungan Beban dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru SDN 004 Kecamatan Bengalon.

1. Beban Kerja

- a. (H_o) : Tidak ada hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.
- b. (H_a): Ada hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.

2. Lingkungan Kerja

- a. (H_o) : Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.
- b. (H_a): Ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 di Kecamatan Bengalon.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *cross sectional*, bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh. Desain studi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar faktor, dimana proses pengumpulan atau pengambilan data dan pengukuran variabel-variabelnya dilakukan dalam waktu yang bersamaan (Sugiyono, 2015).

Adapun variabel independen yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan yang termaksud dalam variabel dependen yaitu stres kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 004 yang berada di Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan sejak tanggal 29 Agustus sampai dengan 10 Oktober tahun 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon yang berjumlah sebanyak 41 guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi

Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jika jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Semuanya sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 41 guru.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis. Pertanyaan kuesioner mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Kuisisioner adalah alat ukur yang akan diberikan pada responden yang berisi daftar pertanyaan bersifat *Favorable* dan *Unfavorable*. *Favorable* adalah pertanyaan yang mendukung penelitian, sedangkan *Unfavorable* adalah pertanyaan yang tidak mendukung objek penelitian.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi kuesioner

No	Komponen yang diukur	Nomor	Favorable (Positif)	Unfavorable (Negatif)
1	Stres Kerja	20	17,20	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19
2	Beban Kerja	10	1,2,6,8,9	3,4,5,7,10
3	Lingkungan Kerja	20	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	16,17,18,19,20-

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk melampirkan berupa kegiatan pada saat membagikan dan pengisian kuesioner kepada responden.

E. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa valid dan akurat suatu instrumen. Uji validitas instrumen adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat diukur dengan cermat. Sebuah instrumen dianggap valid jika benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas menentukan seberapa tepat data yang terjadi pada subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2018).

Untuk mengetahui apakah tes itu valid atau tidak, harus dilakukan melalui penelaahan kisi-kisi tes untuk memastikan bahwa soal-soal tes itu sudah mewakili atau mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikan 95% dan jumlah sampel (N) dengan distribusi r tabel. Jika nilai r lebih tinggi dari nilai tabel akan disimpulkan item pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat kepercayaan instrumen maka dilakukan uji realibilitas. Uji reliabilitas adalah suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh seorang yang berbeda ataupun waktu yang berbeda. Menurut perspektif kuantitatif, data dianggap reliabel jika dihasilkan ada dua atau lebih pada subjek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik

Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,05$.

F. Teknik Pengumpulan data

1. Pengumpulan Data

a. Data primer

Data primer adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh peneliti secara langsung ke lokasi penelitian, mencari data lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah tersedia.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data, seperti data dari orang lain ataupun data dari dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari berbagai tinjauan perpustakaan baik dari jurnal, situs, buku, dan internet yang mampu menunjang pembuatan penelitian ini.

2. Pengolahan Data

a. Pengeditan Data (*Editing*)

Sebelum data diolah, data tersebut perlu diedit terlebih dahulu dengan tujuan untuk mengoreksi data yang meliputi kelengkapan pengisian jawaban kuesioner, konsistensi atas jawaban dan kesalahan jawaban pada kuesioner. Sehingga dapat diperbaiki jika dirasakan masih ada kesalahan dan keraguan atas data tersebut.

b. Pengkodean Variabel (*Coding*)

Memberikan kode pada jawaban kuesioner yang ada untuk mempermudah proses pengolahan data. Pengkodean ini dijadikan sebagai langkah awal pengolahan data. Memberikan kode pada jawaban adalah merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka. Pada proses

coding ini, variabel independen dan dependen akan diberi kode untuk memudahkan dalam menganalisa.

c. Memasukkan Data (*Entry Data*)

Data yang telah dikode tersebut kemudian dimasukkan dalam program komputer untuk selanjutnya akan diolah.

d. Pembersihan Data (*Cleaning Data*)

Proses pengecekan kembali data yang sudah dientri untuk melihat adanya kesalahan atau tidak. Tahapan *cleaning data* bertujuan untuk mengetahui *missing data*, mengetahui variasi data, dan mengetahui konsistensi data.

e. Tabulasi Data (*Tabulating Data*)

Dengan bantuan program SPSS, proses pengolahan data dapat dengan mudah dilakukan sesuai dengan variabel yang diteliti dan kebutuhan analisis.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis dilaksanakan secara deskriptif guna melihat karakteristik setiap variabel yang diteliti, hasilnya yaitu distribusi frekuensi serta presentase atas setiap variabel yang digunakan.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan uji *Chi Square* dan uji alternatifnya uji *Fisher*. Uji *Chi Square* adalah salah satu statistik *non-parametric* yang cukup sering digunakan dalam penelitian yang menggunakan dua variabel, dimana skala data kedua skala variabel adalah nominal atau menguji perbedaan dua atau lebih proporsi sampel. Hasil uji *Chi Square* test dalam aplikasi SPSS. Aturan yang berlaku pada *Chi Square* untuk melihat hasil uji dapat dilihat pada kotak *Chi Square* test sebagai berikut :

- a. Bila pada 2x2 dijumpai nilai *Expected* (harapan) kurang dari 5 maka yang digunakan adalah "*Fisher's Exact Test*".

- b. Bila tabel 2x2 dan tidak ada nilai $E < 5$ maka uji yang dipakai sebaiknya "*continuity correction(a)*"
- c. Bila tabelnya lebih dari 2x2 misalnya 3x2, 3x3, dan sebagainya, maka digunakan uji "*Pearson Chi Square*".

Sedangkan dasar pengambilan keputusan hipotesis berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 95%.

- a. Jika $p\text{-value} < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sehingga antara kedua variabel tidak ada hubungan yang bermakna.
- b. Jika $p\text{-value} > 0,05$ berarti H_0 ditolak, sehingga antara kedua variabel tidak ada hubungan yang bermakna
- c. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan terikat, menggunakan uji *Chi Square* (X^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{fo - fe}{fe}$$

Keterangan :

X^2 = nilai Chi Square

fo = frekuensi yang diperoleh

fe = frekuensi yang diharapkan

Adapun syarat penggunaan uji *Chi Square* (X^2) adalah sebagai berikut :

- a. Frekuensi yang diharapkan dan masing-masing sel tidak boleh kecil dari < 5 .
- b. Bila n ada diantara 20 sampai 40, uji x^2 dengan rumus *Yate's Correction* boleh digunakan bila semua frekuensi diharapkan (E) = 5 atau lebih. Bila frekuensi diharapkan < 5 pakailah *Uji Fisher*.
- c. Bila $n > 20$, pakailah *Uji Fisher* kasus apapun. Pembatasan jumlah sampel pada uji *Chi Square* dimaksudkan untuk memberikan hasil yang benar-benar real. Hal ini didasarkan pada hasil kajian oleh para ahli bahwa semakin besar ukuran sampelnya akan semakin besar pula kemungkinan untuk menghasilkan adanya korelasi yang signifikan.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun 2024-2025						
	Jan	Mar	Jun	Sep	Okt	Des	Jan
Pengajuan judul							
Proses bimbingan							
Seminar proposal							
Penelitian							
Seminar hasil penelitian							
Pendadaran							

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2010).

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat ukur	Kriteria	Skala Data
Variabel Dependen (Terikat)					
1	Stres Kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang Yusup dan Faruq (2021).	Kuesioner	1. Ringan = Jika skor < 50% 2. Sedang = jika skor 51-75% 3. Berat = jika skor 76-100% (Riwikdikdo, 2012)	Nominal

No	Variabel	Definisi	Alat ukur	Kriteria	Skala Data
Variabel Independen (Bebas)					
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja(Santanu & Madhani, 2022)	Kuesioner	1.Sedang = < 50 2. Berat = ≥ 70 (Adhea Dwi Septi Wulandari, 2023)	Nominal

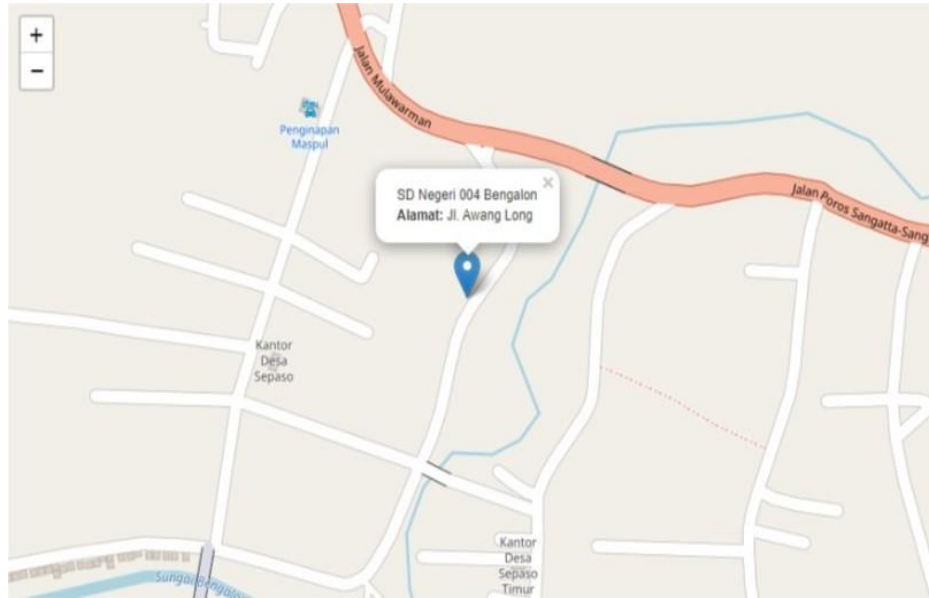
No	Variabel	Definisi	Alat ukur	Kriteria	Skala Data
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja(Hermawana & Rahadi, 2021).	Kuesioner	1. Baik jika skor $\geq 50\%$ 2. Buruk jika skor $< 50\%$ (Yulianti, 2021).	Nominal

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambar 4.1 Lokasi Penelitian



Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sepaso, Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur. Dengan luas wilayah Kecamatan 3.688,3 km², dan jumlah penduduk sebanyak 42.302 jiwa terdiri dari 23.186 jumlah laki laki, dan 19.116 jumlah perempuan. Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon sendiri memiliki siswa sebanyak 634 orang, siswa laki-laki sebanyak 325 orang dan siswa perempuan sebanyak 309 orang. Saat ini memiliki 13 ruang kelas yang digunakan untuk mengajar, 2 ruang kantor, 1 ruang perpustakaan, 6 toilet umum dan 2 toilet khusus guru dan staff.

B. Hasil Penelitian dan Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon yang meliputi jenis kelamin, usia dan masa kerja. Di bawah ini akan dipaparkan data hasil penelitian dari ketiga karakteristik tersebut dalam bentuk tabel.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	5	12,2%
2	Perempuan	36	87,8%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (87,8%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (12,2%).

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	24-35 Tahun	20	48,8%
2	36-45 Tahun	10	24,4%
3	46-55 Tahun	7	17,1%
4	56-65 Tahun	4	9,8%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang terdiri dari beberapa usia yaitu 24-57 tahun, dimana usia 24-35 tahun sebanyak 20 orang (48,8%) , usia 36-45 sebanyak 10 orang (24,4%), 46-55 sebanyak 7 orang (17,1%), dan usia 56-65 sebanyak 4 orang (9,8%).

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	24	58,5%
2	>5 Tahun	17	41,5%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang terdiri dari masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 24 orang (58,5%), dan guru dengan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 17 orang (41,5%).

2. Uji Univariat

Hasil uji univariat dilakukan pada semua variabel yang diteliti. Variabel meliputi Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Di bawah akan ditampilkan data distribusi frekuensi dari setiap variabel.

a. Stres Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Di Kecamatan Bengalon

No	Stres Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ringan	12	29,3%
2	Sedang	29	70,7%
3	Berat	0	0%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Menurut tabel 4.4 berdasarkan 41 responden, ada sebanyak 29 responden (70,7%) mengalami stres kerja sedang 12 responden lainnya (29,3%) mengalami stres kerja ringan, dan tidak ada responden yang mengalami stres kerja berat.

b. Beban Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Di Kecamatan Bengalon

No	Beban Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ringan	7	17,1%
2	Berat	34	82,9%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Menurut tabel 4.5 berdasarkan 41 responden, terdapat 7 responden (17,1%) mengalami beban kerja ringan dan 34 responden lainnya (82,9%) mengalami beban kerja berat.

c. Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Di Kecamatan Bengalon

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	Baik	35	85,4%
2	Buruk	6	14,6%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer 2023

Menurut tabel 4.6 berdasarkan 41 responden, terdapat 35 responden (85,4%) merasakan lingkungan kerja baik dan 6 responden lainnya (14,6%) merasakan lingkungan kerja buruk.

3. Uji Bivariat

a. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

Tabel 4. 7 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

Stres Kerja										
No	Beban Kerja	Ringan		Sedang		Berat		Jumlah		P Value
		N	%	N	%	N	%	N	%	
1	Ringan	7	17.1	0	0	0.0	0.0	7	17.1	0,000
2	Berat	5	12.2	29	70.7	0.0	0.0	34	82.9	
Jumlah		12	29.3	29	70.7	0.0	0.0	41	100	

Sumber : Data Primer 2023

Menurut analisis data yang disajikan pada tabel 4.7 didapatkan responden yang mengalami beban kerja berat dengan stres kerja sedang sebanyak 29 responden (70,7%), lebih tinggi dibandingkan responden yang mengalami beban kerja ringan dengan stres kerja ringan berjumlah 7 responden (17,7%). Sedangkan responden yang mengalami beban kerja berat dengan stres kerja ringan sebanyak 5 responden (12,2%), dan tidak ada responden (0%) yang mengalami beban kerja ringan dengan stres kerja berat.

Hasil dari analisis data yang didapatkan melalui uji *Chi-Square* yang diperoleh *p-value* $0,000 < 0,05$ makna nya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesimpulannya adalah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

b. Analisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

Tabel 4. 8 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

No	Lingkungan Kerja	Stres Kerja								P Value
		Ringan		Sedang		Berat		Jumlah		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
1	Baik	12	29.3	23	56.1	0	0.0	35	85.4	0,223
2	Buruk	0	0.0	6	14.6	0	0.0	6	14.6	
Jumlah		12	29.3	29	70.7	0	0.0	41	100	

Sumber : Data Primer 2023

Menurut analisis data yang disajikan pada tabel 4.8 didapatkan hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja dilihat dari 41 responden menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden (56,1%) merasakan lingkungan kerja baik dengan stres kerja sedang, lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang merasakan lingkungan kerja baik dengan stres kerja ringan sebanyak 12 responden (29,3%). Sedangkan responden yang merasakan lingkungan kerja buruk dengan stres kerja sedang sebanyak 6 responden (14,6). Dan tidak ada responden (0%) yang mengalami lingkungan kerja buruk dengan stres kerja berat.

Hasil analisis data melalui uji *Chi-Square* didapatkan hasil *p-value* $0,223 > 0,05$ yang makna nya H_a ditolak sedangkan H_o diterima. Maka kesimpulannya adalah tidak ada hubungan bermakna pada lingkungan kerja dengan stres kerja di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dilakukan pembahasan mengenai hubungan beban dan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

1. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

Indonesia masih dihadapkan pada tantangan dalam sektor pendidikan, khususnya terkait distribusi guru yang merata dan ideal. Sebagian besar guru terkonsentrasi di kota-kota besar, sedangkan daerah terpencil mengalami kekurangan tenaga pengajar. Banyak penelitian membahas guru secara umum, tetapi sedikit yang berfokus pada guru sekolah dasar di desa yang menghadapi berbagai macam tantangan, seperti fasilitas terbatas dan akses terhadap pelatihan. Akibatnya, beban kerja guru berbeda-beda di setiap wilayah, dapat dilihat dari perbedaan rasio murid dan guru. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 17 menyebutkan bahwa pada jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA idealnya satu guru bertanggung jawab pada 15 murid. Pada Tahun Ajaran 2023/2024, rasio murid dan guru pada semua jenjang pendidikan masih memenuhi standar ideal yang ditetapkan (Badan Pusat Statistik, 2024).

Beban kerja yang diberikan kepada seseorang sebaiknya telah disesuaikan dan diseimbangkan dengan kapasitas fisik, kemampuan, serta keterbatasan yang dimilikinya. Sebab, semakin besar beban kerja yang harus ditanggung, maka semakin tinggi pula potensi timbulnya stres kerja (Muhbar, 2017).

Beban kerja yang berat maupun yang ringan akan tetap dapat menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang berlebih akan membuat seseorang mengalami kelelahan, baik secara fisik, mental, dan emosional seperti sakit kepala, gangguan pada pencernaan, dan mudah marahnya seseorang. Stres kerja juga dapat terjadi karena beban kerja yang terlalu sedikit, hal itu disebabkan karena kemonotonan dan kebosanan yang disebabkan oleh tindakan berulang setiap harinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon, dengan hasil uji univariat dari 41 responden, terdapat 7 (17,1%) responden yang mengalami beban kerja ringan dan sebanyak 34 (82,9%) responden mengalami beban kerja berat. Hasil analisis data yang didapatkan melalui uji *Chi-Square* yang diperoleh *p-value* $0,000 < 0,05$. Makna nya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada hubungan bermakna beban kerja dengan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafitri, (2023). Menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara beban kerja dan stres kerja. Hubungan tersebut bersifat berbanding tebalik di mana jika beban kerja rendah maka stres kerja juga akan memiliki nilai yang rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* yang diperoleh sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri Meruya Utara 13, Kembangan, Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Safitri, (2020). Dengan hasil beban kerja dengan stres kerja yakni nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda.

Kemudian penelitian dengan hasil serupa juga telah dilakukan oleh Refiany, (2019). Dengan hasil *p-value* $0,000 < 0,01$. Sumbangan efektif beban kerja dengan stres kerja sebesar 65,4%, yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMAN 1 Pekanbaru. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Riska, (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa 32,4% guru mengalami stres kerja sedang, 73% memiliki beban kerja berat, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *p-value* $0,696 > 0,05$ dengan stres kerja.

Hasil uji bivariat mengungkapkan 29 responden (70,0%), mengalami beban kerja berat dengan tingkat stres kerja sedang. Kondisi ini terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya seperti durasi jam kerja yang

panjang, guru sekolah dasar biasanya mengajar sekitar 25-30 jam per minggu. Meskipun jam mengajar di kelas memiliki batas waktu tertentu, guru sering kali harus bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugas tambahan, seperti mempersiapkan materi pelajaran, mengevaluasi tugas serta nilai siswa, menyusun laporan administrasi, hingga kurikulum dan bagi guru yang mendapat tugas sebagai pembimbing ekstrakurikuler akan lebih lama jam kerjanya dibandingkan guru lainnya. Hal tersebut diperberat oleh tanggung jawab lainnya seperti menghadiri rapat dan mengikuti pelatihan yang membutuhkan dedikasi waktu dan energi di luar jam mengajar.

Bagi guru yang mendapat tugas sebagai wali kelas, harus dapat menguasai segala jenis mata pelajaran, karena pada daerah pedesaan, sistem yang digunakan adalah guru kelas, di mana satu guru bertanggung jawab untuk mengajar semua mata pelajaran dalam satu kelas. Terlebih lagi guru sekolah dasar dituntut untuk selalu aktif dan kreatif dalam menyampaikan materi pada anak yang masih usia dini, seperti kelas 1 (satu) sampai 3 (tiga). Dalam situasi tertentu, guru juga harus menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, menambah intensitas beban kerja. Selain tugas utama di kelas, mereka juga berperan dalam mendampingi siswa untuk lomba atau kegiatan di luar sekolah, yang memerlukan persiapan lebih dan komitmen tinggi untuk memastikan keberhasilan siswa.

Tantangan lainnya adalah menangani perilaku siswa yang kurang disiplin, menentang guru, atau tidak fokus dalam pembelajaran, ditambah dengan tanggung jawab mendidik siswa sekolah dasar yang belum dewasa agar dapat bertanggung jawab dan memiliki karakter yang baik dapat menimbulkan frustrasi pada guru jika hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kombinasi tanggung jawab ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pengajaran, tetapi juga pada kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Kemudian peran ganda yang harus dijalankan, tidak hanya mengajar dan mendidik siswa saat disekolah tetapi saat pulang kerumah, beberapa guru yang telah berkeluarga juga harus melanjutkan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Akumulasi tugas tersebut yang dapat meningkatkan tekanan serta mengurangi waktu istirahat guru hingga menyebabkan beberapa guru mengalami kelelahan secara mental dan fisik yang pada akhirnya memicu stres kerja, terutama jika tidak ada manajemen waktu yang baik atau dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga.

Gabungan antara tanggung jawab profesional dan pribadi meningkatkan risiko stres pada guru, yang dapat berdampak tidak hanya pada diri mereka sendiri tetapi juga pada lingkungan sekitar. Salah satu dampaknya adalah penurunan kualitas dalam mengajar dan mendidik, yang berpotensi mempengaruhi cara guru berinteraksi dengan siswa serta berdampak pada pencapaian akademik mereka. Selain itu, stres yang berlebihan dapat menyebabkan hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja maupun siswa, akibat kelelahan emosional dan hilangnya semangat dalam bekerja.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa kondisi ini juga berdampak pada kesehatan fisik. Beberapa guru berusia antara 20 hingga 50 tahun mengeluhkan sering merasakan kebas pada tangan dan kaki saat bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pergerakan atau terlalu lama berada dalam satu posisi, yang dapat menekan saraf dan memicu sensasi kebas. Selain itu, kurangnya peregangan otot sebelum dan sesudah mengajar juga dapat menyebabkan ketegangan otot kaki, meningkatkan risiko kejang otot. Sebagai tenaga pendidik, guru sering kali menghabiskan waktu berjam-jam berbicara untuk menyampaikan materi pelajaran serta harus tetap aktif bergerak, baik saat mengajar di kelas, membimbing siswa, maupun mengawasi mereka saat beraktivitas di luar ruangan. Aktivitas ini dapat menyebabkan dehidrasi, terutama karena kurangnya kesadaran untuk menjaga asupan cairan yang cukup. Untuk mengatasi dehidrasi yaitu dengan memenuhi kebutuhan cairan pada tubuh. Menurut *US National Academy of Medicine* (2004), bahwa kebutuhan air pada laki-laki dewasa sebesar 3,7 liter per hari dan perempuan sebesar 2,7 liter per hari.

Selanjutnya hasil uji bivariat menunjukkan 7 responden (17,7%), mengalami beban kerja ringan dan stres kerja ringan. Perbedaan ini terjadi karena setiap individu memiliki reaksi yang berbeda terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Beberapa guru pada awalnya merasa bahwa tugas yang mereka emban cukup berat dan melebihi kapasitas fisik maupun mental mereka, sehingga berpotensi memicu stres kerja. Namun, seiring berjalannya waktu, mereka mulai beradaptasi dan belajar dari pengalaman saat menjalankan tugasnya. Dengan memahami aturan serta ketentuan baru dalam proses pembelajaran, mereka semakin terbiasa dengan tanggung jawab pada pekerjaan yang ada, sehingga beban kerja terasa lebih ringan. Guru yang telah terbiasa dengan pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola dan mengendalikan emosi saat bekerja, sehingga mereka mampu menghadapi stres dengan lebih efektif dan tetap mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Kemudian, hasil uji bivariat menunjukkan 5 responden (12,2%) mengalami beban kerja berat, namun hanya merasakan stres kerja ringan. Meskipun jumlah pekerjaan yang dilakukan sama dengan guru lainnya, beberapa guru ini mampu mengelola stres dengan lebih baik karena mereka memiliki keterampilan manajemen waktu yang efektif dan mampu membagi tugas secara efisien. Selain itu, mereka cenderung memiliki strategi coping yang baik, seperti menetapkan prioritas kerja, mengatur waktu istirahat dengan optimal, serta menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadi. Guru yang mengalami hal ini biasanya memiliki motivasi yang kuat terhadap pekerjaannya.

Mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermakna serta menikmati tantangan yang datang dengan beban kerja berat. Bagi mereka, tekanan bukanlah beban yang memberatkan, melainkan bagian dari proses menuju pencapaian profesionalisme. Sikap baik ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan mempertahankan kualitas mengajar yang baik meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan lingkungan sekolah juga berperan dalam membantu mereka mengatasi tekanan

kerja. Motivasi ini membantu mereka mengelola tekanan dengan lebih baik, sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi, tingkat stres yang dirasakan tetap rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Soesatyo (2014), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh *positif* antara beban kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka stres kerja akan meningkat juga.

Kesimpulan dari pembahasan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon. Guru dengan beban kerja tinggi, seperti durasi jam kerja panjang, tanggung jawab peran ganda, tuntutan administratif, serta tantangan dalam menangani perilaku siswa, cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Namun, tingkat stres yang dirasakan juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola waktu, motivasi kerja, dan strategi pengelolaan emosi.

Guru yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dan motivasi tinggi cenderung mampu mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap tingkat stres mereka. Hal ini menunjukkan bahwa selain pengurangan beban kerja, dukungan berupa pelatihan manajemen waktu, pengelolaan stres, serta peningkatan motivasi kerja dapat membantu guru dalam mengatasi tekanan kerja.

Dengan memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Guru yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang

menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Permendagri Nomor 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka, akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan guru sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga pencapaian dari instansi itu sendiri.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon

Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tanggapan guru terhadap segala sesuatu yang berada disekitarnya yang merupakan tempat hidupnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas serta tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

Stres dalam dunia kerja sering terjadi pada seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya, ada banyak hal yang dapat membuat seseorang stres dengan lingkungan kerjanya. Diantaranya kurang cocoknya seseorang terhadap atasan atau bawahan, dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan sehingga membuat kita sulit untuk berkembang dalam lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon. Dengan hasil uji univariat stres kerja pada responden sebanyak 41 orang, dengan hasil menunjukkan 12 (29,3%), responden mengalami stres kerja ringan. Sedangkan sebanyak 29 (70,7%),

responden mengalami stres kerja sedang. Kemudian dari 41 responden, terdapat 35 (85,4%), merasakan lingkungan kerja baik sedangkan 6 (14,6%), responden lainnya merasakan lingkungan kerja buruk. Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* dimana telah memperoleh nilai $p\text{-value } 0,223 > 0,05$ yang maknanya H_a ditolak sedangkan H_o diterima. Maka tidak ada hubungan bermakna pada lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hanifah (2019), dengan $p\text{-value } 0,486 > 0,05$ yang artinya H_a ditolak sedangkan H_o diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan bermakna pada lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Barat 01 Jakarta Selatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan, (2022) berdasarkan hasil pengujian peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru. Berdasarkan signifikan sebesar $0,507 > 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil yang sama juga telah dilakukan oleh Nurwafika Saleh, (2024). Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai $p\text{-value } 0,873 > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

Hasil analisis bivariat di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon menunjukkan bahwa sebagian besar guru, yaitu 23 responden (56,1%), merasakan lingkungan kerja yang baik namun tetap mengalami tingkat stres kerja yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memang berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi tidak sepenuhnya menghilangkan potensi stres kerja yang dialami oleh guru.

Dari hasil temuan di lapangan, mayoritas guru menilai bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dalam menjalankan tugas sehari-hari. Salah satu faktor utama yang membuat lingkungan kerja tergolong baik adalah adanya sarana dan

prasarana yang memadai, meskipun sekolah terletak di daerah pedesaan. Fasilitas pendukung modern seperti koneksi internet yang lancar, mesin printer dan fotokopi, serta komputer yang dapat digunakan dengan baik membantu guru dalam melaksanakan tugas administratif dan pembelajaran dengan lebih efisien. Ketersediaan fasilitas ini berperan penting dalam mengurangi hambatan teknis yang sering menjadi sumber stres dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres secara signifikan, tetap ada faktor lain yang berkontribusi terhadap tingkat stres kerja guru. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban administratif yang kompleks, interaksi dengan siswa yang beragam, serta harapan sosial dari masyarakat terhadap peran guru menjadi tantangan tersendiri. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Guru yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar jam mengajar, seperti tugas sebagai wali kelas atau pembimbing ekstrakurikuler, tetap berpotensi mengalami stres meskipun bekerja dalam lingkungan yang kondusif.

Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja dikategorikan baik, tingkat stres kerja yang sedang masih dapat terjadi sebagai konsekuensi dari kompleksitas profesi guru. Hal ini menekankan pentingnya strategi pengelolaan stres yang lebih komprehensif, seperti pelatihan manajemen stres, pengurangan beban administratif yang berlebihan, serta dukungan psikologis bagi guru agar mereka dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Hasil analisis bivariat di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (29,3%), merasakan lingkungan kerja yang baik dengan tingkat stres kerja yang ringan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memiliki peran penting dalam mengurangi tekanan kerja yang dialami oleh guru.

Beberapa indikator yang berkontribusi terhadap kenyamanan lingkungan kerja di sekolah ini antara lain adalah ketersediaan fasilitas pendukung yang

membantu meningkatkan kesejahteraan guru saat bekerja. Salah satunya seperti keberadaan kipas angin di ruang kantor dan kelas yang berfungsi untuk membantu mengurangi panas dan ditambah dengan ventilasi alami agar udara segar tetap dapat masuk. Secara ideal, luas ventilasi minimal adalah 10%, dari luas lantai jika hanya mengandalkan jendela atau bukaan yang dapat dibuka. Dengan adanya ventilasi yang baik, guru dapat bekerja dengan lebih nyaman tanpa terganggu oleh udara yang terlalu panas atau pengap.

Selain ventilasi, pencahayaan di ruang kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang nyaman. Ruangan kerja di sekolah ini sudah memiliki pencahayaan yang cukup melalui cahaya alami matahari yang masuk melalui jendela, pintu, serta sela-sela ventilasi. Pencahayaan alami ini membantu mengurangi kelelahan mata, meningkatkan efisiensi kerja, serta menghemat energi listrik. Idealnya, luas jendela dalam ruangan adalah sekitar 20% dari luas lantai, tetapi untuk ruangan yang membutuhkan lebih banyak cahaya alami, seperti ruang kerja intensif, luas jendela bisa mencapai 30%. Penempatan jendela yang menghadap ke arah utara atau selatan juga dapat membantu menghindari pantulan cahaya yang berlebihan dan mengurangi risiko silau akibat sinar matahari langsung.

Indikator lain yang turut menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah kesadaran setiap guru dalam menjaga kebersihan ruang kerja mereka. Ruang kerja yang bersih, bebas dari asap rokok, dan memiliki sirkulasi udara yang baik memberikan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kenyamanan fisik, tetapi juga pada kesehatan mental dan emosional guru, yang pada akhirnya dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, guru dapat bekerja dengan lebih optimal dan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun masih terdapat tantangan dalam profesi mereka, kondisi lingkungan yang baik dapat membantu mengurangi tekanan kerja sehingga tingkat stres yang

dirasakan lebih ringan. Oleh karena itu, upaya untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan agar kesejahteraan guru tetap terjaga dan kinerja mereka tetap maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden (14,6%) mengalami lingkungan kerja yang kurang mendukung dengan tingkat stres kerja sedang. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, salah satunya adalah komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja. Komunikasi yang tidak jelas, baik dalam penyampaian informasi maupun dalam memberikan kritik atau saran, sering kali menimbulkan miskomunikasi. Miskomunikasi ini dapat mengarah pada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya mengharuskan pekerjaan diulang atau diperbaiki. Jika masalah ini terjadi secara terus-menerus, maka beban kerja meningkat, stres bertambah, dan efektivitas kerja menurun.

Salah satu penyebab utama miskomunikasi dalam lingkungan kerja adalah kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan kritik dan masukan secara langsung. Kritik atau saran yang tidak disampaikan secara terbuka, melainkan melalui pihak ketiga atau dalam bentuk gosip, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan bahkan konflik antar rekan kerja. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, yang akhirnya berdampak pada peningkatan stres kerja dan menurunkan efektivitas pengajaran di lingkungan sekolah.

Selain faktor komunikasi, keterbatasan fasilitas kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap ketidaknyamanan kerja. Beberapa meja dan kursi yang penempatannya kurang strategis serta tidak merata membatasi ruang gerak guru selama bekerja. Hal ini semakin diperparah dengan adanya bercak jamur pada area dinding di dekat beberapa meja kerja, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan kerja guru.

Kondisi ini diperburuk bahwa bangunan ruang kantor dan kepala sekolah sedang dalam proses renovasi, sehingga seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon ditempatkan dalam satu ruangan besar yang digunakan sebagai kantor sementara. Penataan ruang yang kurang optimal menyebabkan

beberapa guru harus bekerja dengan posisi meja dan kursi yang kurang nyaman, terutama bagi mereka yang berada dekat dengan dinding. Dalam kondisi ideal, jarak antara punggung kursi dan meja belakang sebaiknya berkisar antara 90–120 cm untuk memungkinkan pergerakan yang lebih leluasa, sementara jarak antar meja setidaknya 100–150 cm agar akses tidak terganggu. Selain itu, jarak kursi ke dinding belakang sebaiknya antara 80–100 cm agar memungkinkan pengguna duduk dan berdiri dengan nyaman.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, perlu adanya perbaikan dalam aspek komunikasi dan penataan ruang kerja agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Upaya peningkatan keterbukaan dalam komunikasi serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih ergonomis dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas pengajaran di sekolah.

Secara keseluruhan, pembahasan dari penelitian ini menegaskan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman, faktor lain seperti beban kerja, tuntutan sosial, serta manajemen stres yang baik memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat stres kerja guru. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif dalam mengelola stres kerja, seperti pengurangan beban administratif, peningkatan keterampilan manajemen stres bagi guru, serta penyediaan dukungan psikologis agar guru dapat bekerja secara optimal dan lebih sejahtera.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya:

1. Para guru memiliki jam kerja yang padat dengan tanggung jawab mengajar, dan kegiatan lainnya, sehingga penulis mengalami sedikit kesulitan untuk menyesuaikan waktu wawancara dengan guru dalam penelitian.
2. Kurangnya pendamping saat melakukan wawancara hingga hasil dokumentasi kurang maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon, dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Tidak ditemukan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon, dengan nilai *p-value* sebesar $0,223 > 0,05$.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas terkait Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Disarankan guru yang lebih berpengalaman untuk membantu memberikan bimbingan dan strategi untuk pada guru baru dalam mengelola emosi dan manajemen stres dalam menghadapi tekanan beban kerja yang tinggi, serta memanfaatkan waktu istirahat dengan optimal yang dapat membantu tubuh dan pikiran untuk pulih.
- 2) Disarankan untuk para guru mengadakan aktivitas rekreasi atau kegiatan santai bersama rekan guru di luar jam kerja dapat membantu mengurangi stres serta dapat memperkuat komunikasi dan hubungan antar sesama guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhea Dwi Septi Wulandari. (2023). Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Guru SD IT Yabis Bontang. *Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 104–116.
- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di SLB Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), amaliabeki@gmail.com.
- Amna Cholishoh. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim Internasional). *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 10, 6.
- 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), 2307–2318.
- Antonio, S. K., Ade Heryana, Silviana, M. I., & Anggun, N. (2022). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (Ntpd) Jakarta Siaga 112 Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dki Jakarta Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 101–107.
- Ardiani, N. K. N., & Subrata, I. M. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kualitas Tidur Mahasiswa Yang Mengonsumsi Kopi Di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Archive of Community Health*, 8(2), 372.
- Aulia. (2021). Profesi Keguruan. *Profesi Keguruan*, 1(2), 1–7.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Pendidikan. *Majalah Geografi Indonesia*, 13(2). <https://doi.org/10.22146/mgi.34838>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.
- Daryanto. (2013). Dampak Sistem Penhawaan Dan Pencahayaan Terhadap Sick Building Syndrome. *Binus University*, 4(9), 1386–1392.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 77–88.
- Dra. Rut Soewito, S.Pd., M. P. (2018). Peran Guru Dalam Dunia Pendidikan. *Teologi, Jurnal Edisi, Penggerak Tahun*, V I I, 1, 182–197.
- Ekawati, Ratna & Iis, S. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Majalaya Ratna Ekawati Iis Siti Sarifah. *6681(3)*, 394–407.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107.

- Fahrizal. (2019). Fakto - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi Di Ruang Operasi. *Jurnal Keperawatan*, 1(1), 1–8.
- Faturrahman, & Eny Sri Haryati. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (Pkp-Pk) Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 5(2), 257–269.
- Fenny, F., & Supriatmo, S. (2016). Hubungan Kualitas dan Kuantitas Tidur dengan Prestasi Belajar pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, 5(3), 140. <https://doi.org/10.22146/jpki.25373>
- Firdani, F., Olivia, I. S., & Putri, N. W. (2022). Hubungan Usia , Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT . ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. 03(1).
- Hanifah, N. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Guru di SDN Tanjung Barat 01 Jakarta Selatan. *Simpuni*, November, 867–873.
- Harnany, L., & Putra, F. W. (2021). Burnout Pada Guru Sekolah Dasar Fullday : Menguji Peranan Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial. *Nathiqiyyah*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyyah.v4i1.173>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Indrayani, R., Rosanna, S. F., & Hartanti, R. I. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *Ikesma*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- K, A. T. I., & Rasyid, A. H. (2018). Penataan Tata Ruang Kantor Guru Pada SMA Negeri 63 Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 169–176.
- Kemenkes RI. (2018). Laporan Risesdas 2018 Nasional.pdf. In Lembaga Penerbit Balitbangkes (p. hal 156).
- Lisdha Ardiyani Ilyas, Muhammad Rum Rahim, A. (2020). Ffaktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Dir Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makkasar. *Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 191–200.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Meilasari, T. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang.
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2017). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(2), 82–86.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan

- Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Administrasi Bisnis*, 47(2), 82.
- Nurazizah. (2017). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rs X Jakarta Tahun 2017. *Skripsi*, 14(1), 55–64.
- Nurwafika Saleh, Ulfa Sulaeman, & Abd. Gafur. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang. *Kesehatan Masyarakat*.
- Olivia, I. S., Firdani, F., & Putri, N. W. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.25077/jk3l.3.1.1-9.2022>
- Purwasih, R. (2022). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Pelabuhan Penyeberangan Ferry Bira. *SENSISTEK:Riset Sains Dan Teknologi Kelautan*, November, 59–62.
- Putri Priliana, A., Millah, I., Cempaka Putri, E., & Prajna Wekadigunawan, C. S. (2023). Faktor – Faktor Yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022. *Jurnal Health Sains*, 4(4), 16–29. <https://doi.org/10.46799/jhs.v4i4.875>
- Putro, A. U., Erwandi, D., & Kadir, A. (2021). Analisis Hubungan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Berisiko Karyawan di PT. X. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 2(1).
- Refiany, P. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Guru SMAN 1 Pekanbaru. *Psikologi*, 6.
- Riska, R. (2019). Hubungan Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Mekanisme Koping dengan Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 2 Padang Tahun 2018 [Skripsi]. Universitas Andalas, 2018–2020.
- Riyanto Edy Prabowo. (2020). Hubungan Stres Kerja Dan Masa Kerja Dengan Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Operator Alat Berat PT. Madhani Talatah Nusantara. *Kesehatan Masyarakat*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Sinulingga, B. M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda. *Doctoral Dissertation*, Universitas Medan Area.
- Sofa, A., Agustini, A., & Afriany, F. (2020). Efektivitas Kinerja Guru Terhadap Penambahan Jam Beban Kerja di SDN 94/II Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(3), 1.

- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>
- Sumiati. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Strs Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan Nusantara Pare-Pare Tahun 2023. *Kesehatan Masyarakat*, 31–41.
- Suparman. (2018). Identifikasi Gejala Stres pada Guru Tingkat Sekolah Dasar di Sekolah Lentera Harapan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 8(1), 7–12.
- Syafitri, D., Bahri, B. S., Pramono, B., & Febriani, S. A. (2023). Hubungan Karakteristik Individu, Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di SDN Meruya Utara 13, Kembangan, Jakarta Barat Tahun 2023. *Multidisiplin Ilmu*, 3(02), 240–258.
- Tria Fauziah, Paul Kawatu, C. M. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado. *PUBLIC HEALTH*, 7(5), 309–338
- Umami Umaroh. (2023). Pengertian K3 Menurut Para Ahli.
- Widyastuti, A. D. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 216.
- Yulianti, R. N. (2021). Analisis Faktor Perilaku Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Pembuat Pintu Di Kota Medan. 46.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya sebagai mahasiswi Prodi S-1 Kesehatan Masyarakat, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda bermaksud melakukan penelitian skripsi dengan judul “Hubungan Beban Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Stres Kerja Di SDN 004 Kecamatan Bengalon”. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir Prodi S-1 Kesehatan Masyarakat, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas responden akan dirahasiakan dan hanya diketahui peneliti dan hasil disajikan hanya untuk kepentingan pengembangan ilmu kesehatan masyarakat.

Demikian penjelasan dari saya selaku peneliti, dengan penjelasan ini besar harapan saya agar anda dapat berpartisipasi dalam penelitian yang saya laksanakan. Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kesediaan anda dan partisipasi dalam penelitian ini

Hormat Saya

Fitriani

NPM. 1913201057

Lembaran Kriteria Responden Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

A. Kuesioner “Stres Kerja”

Petunjuk pengisian kuesioner :

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan saat ini.

TP: Tidak Pernah

P: Pernah

KK : Kadang-Kadang

S: Sering

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		TP	KK	P	S
		1	2	3	4
1	Saya merasa tertekan karena orang tua tidak memperhatikan tugas rumah anak-anak mereka				
2	Masalah belajar siswa seperti kurangnya motivasi sering membuat saya emosional				
3	Saya tidak punya cara untuk menangani masalah pada siswa				
4	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat				
5	Saya merasa sulit bersantai saat ada waktu luang				
6	Keluhan orang tua siswa membuat saya tertekan				
7	Saya sering merasa tangan dan kaki terasa keram/kesemutan saat bekerja				
8	Saya merasa bahwa saya mudah marah				
9	Sakit kepala saat merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		TP	KK	P	S
		1	2	3	4
10	Saya merasa cemas tuntutan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sedikit				
11	Saya merasa kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang membuat saya kesal				
12	Saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi saya untuk menyelesaikan hal yang sedang saya lakukan				
13	Saya merasa rapat yang dilakukan terlalu sering dan menghabiskan banyak waktu				
14	Adanya konflik sesama guru membuat pekerjaan menjadi terhambat				
15	Nafsu makan saya berubah drastis(naik/turun) ketika memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera				
16	Saya merasa tegang ketika pengawas sekolah mengawasi pekerjaan saya				
17	Saya merasa tidak puas jika murid yang saya didik tidak ada peningkatan belajar.				
18	Saya sulit berkonstrasi saat mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja				
19	Saya merasa mudah lupa saat melakukan pekerjaan				
20	Saya merasa kesulitan untuk tenang setelah melakukan kesalahan saat bekerja				

B. Kuesioner “Beban Kerja”

SS: Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Jumlah guru yang ada saat ini kurang untuk menangani pekerjaan yang ada				
2	Waktu saya untuk menyelesaikan pekerjaan belum cukup				
3	Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit beristirahat				
4	Pekerjaan yang diberikan selalu bersifat mendadak				

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
5	Pada waktu istirahat saya tetap harus menyelesaikan pekerjaan saya				
6	Membuat perencanaan belajar setiap akan mengajar				
7	Saya sering mendapat tugas tambahan diluar jam kerja				
8	Beban kerja saya sehari-hari tidak sesuai dengan kemampuan kerja saya				
9	Tanggung jawab guru honorer dan PNS sama meskipun gaji dan tunjangan berbeda				
10	Saya dituntut untuk dapat merangkap ke mata pelajaran lainnya untuk menggantikan guru yang berhalangan hadir.				

C. Kuesioner “Lingkungan Kerja”

SS: Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Penerangan alami diruang kerja sudah memadai				
2	Ruangan kerja tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu				
3	Sirkulasi udara alami di tempat kerja sudah baik				
4	Kelembapan pada ruangan kerja sudah baik				
5	Setiap ruangan kelas di sekolah terdapat sirkulasi udara alami yang baik				
6	Tidak ada suara yang mengganggu konsentrasi di tempat kerja				
7	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja				
8	Penempatan ruang kerja kepala sekolah, ruang kerja guru dan ruang kerja staff telah sesuai				
9	Kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan				
10	Kondisi fasilitas tambahan di kelas maupun di kantor (Kipas angin/AC) dalam kondisi baik				
11	Kondisi fasilitas pendukung lainnya yang				

	mempermudah pekerjaan (komputer dan printer)				
12	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik diantara guru dan siswa				
13	Hubungan komunikasi antara kepala sekolah, guru dan staff berjalan dengan baik				
14	Siswa wajib menghormati seluruh guru dan staff yang ada disekolah				
15	Hubungan komunikasi yang baik antara guru dan orang tua siswa				
16	Suara bising dari tukang bangunan sekolah sangat mengganggu kegiatan mengajar				
17	Ruang kantor guru jadi sesak dan terbatas karena bangunan kantor yang sedang direnovasi				
18	Debu dari bahan bangunan yang sedang direnovasi sangat mengganggu kegiatan diluar ruangan				
19	Lingkungan sekolah menjadi gersang karena tidak ada pohon disekitar sekolah				
20	Masih ada beberapa siswa sering membuang sampah tidak pada tempatnya				

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

A. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Stres Kerja

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK20	T_SK
SK1	Pearson Correlation	1	.361	.906	.473	.662	.468	.228	.482	.564	.442	.417	.366	.618**	.590**	.232	.445*	.274	.345	.602**	.376	.854**
	Sig. (2-tailed)		.118	.000	.035	.001	.037	.334	.031	.010	.051	.068	.112	.004	.006	.326	.049	.242	.136	.005	.102	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK2	Pearson Correlation	.361	1	.256	.471	.284	.575**	.722	-	.512	.078	-.007	.216	.305	.348	.240	.409	.390	.545*	.266	.280	.571**
	Sig. (2-tailed)	.118		.277	.036	.224	.008	.000	.786	.021	.743	.976	.361	.192	.133	.308	.073	.089	.013	.257	.233	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK3	Pearson Correlation	.906*	.256	1	.441	.623	.291	.238	.387	.387	.316	.270	.291	.637**	.336	.099	.267	.117	.437	.448*	.230	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.277		.052	.003	.213	.313	.092	.092	.175	.250	.213	.002	.148	.678	.254	.623	.054	.048	.330	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK4	Pearson Correlation	.473*	.471*	.441	1	.179	.378	.394	.309	.777**	.316	.566**	.233	.166	.588**	.583**	.473*	.264	.292	.502*	.113	.706**
	Sig. (2-tailed)	.035	.036	.052		.450	.100	.086	.184	.000	.175	.009	.323	.484	.006	.007	.035	.260	.211	.024	.635	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK5	Pearson Correlation	.662*	.284	.623	.179	1	.543	.217	.291	.187	.337	.021	.155	.958**	.250	-.051	-.023	.091	.265	.510*	.327	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.224	.003	.450		.013	.358	.214	.430	.146	.931	.514	.000	.288	.830	.923	.703	.259	.022	.160	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK6	Pearson Correlation	.468*	.575**	.291	.378	.543	1	.302	.260	.260	.511*	.094	.118	.417	.491*	.349	.026	-.103	.278	.290	.200	.558*
	Sig. (2-tailed)	.037	.008	.213	.100	.013		.196	.269	.269	.021	.692	.621	.067	.028	.131	.913	.664	.235	.215	.398	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK7	Pearson Correlation	.228	.722**	.238	.394	.217	.302	1	.143	.364	-.239	.077	.165	.314	.145	.421	.282	.177	.444	.271	.347	.481*
	Sig. (2-tailed)	.334	.000	.313	.086	.358	.196		.547	.115	.311	.746	.488	.178	.542	.064	.229	.455	.050	.248	.134	.032
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK8	Pearson Correlation	.482*	-.065	.387	.309	.291	.260	.143	1	.242	.359	.754**	.024	.200	.332	.391	.058	-.021	-.014	.291	.298	.504*
	Sig. (2-tailed)	.031	.786	.092	.184	.214	.269	.547		.305	.120	.000	.921	.398	.153	.088	.808	.931	.953	.213	.201	.023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK9	Pearson Correlation	.564*	.512*	.387	.777**	.187	.260	.364	.242	1	.257	.564**	.378	.200	.643**	.508*	.690**	.533*	.172	.640**	.298	.754**
	Sig. (2-tailed)	.010	.021	.092	.000	.430	.269	.115	.305		.275	.010	.101	.398	.002	.022	.001	.016	.468	.002	.201	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SK10	Pearson Correlation	.442	.078	.316	.316	.337	.511*	-	.359	.257	1	.257	.128	.252	.449*	.316	-.057	.075	.252	.252	.000	.457*
	Sig. (2-tailed)	.051	.743	.175	.175	.146	.021	.311	.120	.275		.275	.591	.284	.047	.175	.811	.754	.284	.284	1.000	.043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Beban Kerja

[illegible]

Lampiran 3 Master Data Penelitian

No.	Nama	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Masa kerja	Kode	Stres Kerja							
								SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8
1	Siti Wahidah, S,Pd	52 Tahun	3	Perempuan	2	15 Tahun	2	2	2	2	1	2	1	4	2
2	Kotijah, S,Pd	56 Tahun	4	Perempuan	2	24 Tahun	2	2	2	2	1	2	2	4	2
3	Norsehan, S,Pd	56 Tahun	4	Perempuan	2	24 Tahun	2	2	2	3	1	2	2	4	3
4	Winarsih, S,Pd	57 Tahun	4	Perempuan	2	18 Tahun	2	1	2	2	1	2	2	4	2
5	Zalika, S,Pd.I	46 Tahun	3	Perempuan	2	18 Tahun	2	1	2	1	1	2	2	4	2
6	Sri Hartati, S,Pd	54 Tahun	3	Perempuan	2	16 Tahun	2	2	2	2	1	2	1	4	2
7	Yosevina BS Pulo, S,Pd	44 Tahun	2	Perempuan	2	16 Tahun	2	1	2	1	1	2	2	4	2
8	Nurlela AM, S,Pd	44 Tahun	2	Perempuan	2	12 Tahun	2	2	2	2	1	2	2	4	2
9	Erni, S,Pd	42 Tahun	2	Perempuan	2	12 Tahun	2	2	2	2	1	2	2	4	2
10	Ernawati, S,Pd	53 Tahun	3	Perempuan	2	12 Tahun	2	2	2	1	1	3	2	3	2
11	Suwardi, S,Pd	57 Tahun	4	Perempuan	2	12 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	3	2
12	Widiawati A., S,Pd	46 Tahun	3	Perempuan	2	10 Tahun	2	2	2	1	2	2	2	4	2
13	Risni Wartina, S,Pd	41 Tahun	2	Perempuan	2	9 Tahun	2	3	2	1	1	3	2	4	2
14	Surianti Barung A., S,Pd	41 Tahun	2	Perempuan	2	6 Tahun	2	3	2	2	2	3	2	3	2
15	Deboran Dandan S,Pd.	39 Tahun	2	Perempuan	2	11 Tahun	2	3	2	2	1	3	2	4	2
16	Herlina, S,Pd	38 Tahun	2	Perempuan	2	7 Tahun	2	3	2	2	1	3	3	3	2
17	Aminatuz Z., S,Pd	37 Tahun	2	Perempuan	2	5 Tahun	1	2	2	2	2	2	2	4	2
18	Suryani, S,Pd	46 Tahun	2	Perempuan	2	8 Tahun	2	2	2	2	2	3	3	4	2
19	Sulfiana HS, S,Pd	30 Tahun	1	Perempuan	2	5 Tahun	1	2	2	2	2	3	3	3	2
20	Desy Perayanti, S,Pd	34 Tahun	1	Perempuan	2	4 Tahun	1	2	2	2	2	2	3	4	2
21	Suryani Sofia, S,Pd	34 Tahun	1	Perempuan	2	5 Tahun	1	3	2	1	1	3	3	4	2
22	Puspita Ceria P., S,Pd	39 Tahun	2	Perempuan	2	2 Tahun	1	2	3	2	2	3	3	3	2
23	Usman Aba, S,Pd	32 Tahun	1	Laki-Laki	1	2 Tahun	1	2	2	2	2	3	3	3	2
24	Nova Herlianti, S,Pd	32 Tahun	1	Perempuan	2	5 Tahun	1	2	3	2	1	3	3	3	2
25	Noldy Walangitan, S,Pd	52 Tahun	3	Perempuan	2	5 Tahun	1	3	3	2	2	3	3	3	2
26	Riski Astuti, S,Pd	25 Tahun	1	Perempuan	2	5 Tahun	1	2	3	2	2	3	3	3	2
27	Syaiful, S,Pd	26 Tahun	1	Laki-Laki	1	5 Tahun	1	3	2	2	2	3	3	2	2
28	Valerianus A. P., S,Pd	30 Tahun	1	Laki-Laki	1	5 Tahun	1	2	3	2	1	3	3	3	3
29	Liliana Khofifah, S,Pd	26 Tahun	1	Perempuan	2	4 Tahun	1	3	2	2	2	2	2	2	2
30	Aryandi Wijaya, S,Pd	27 Tahun	1	Laki-Laki	1	4 Tahun	1	2	3	2	3	3	3	3	3
31	Ayu Novita W, S,Pd	29 Tahun	1	Perempuan	2	4 Tahun	1	2	3	2	2	3	3	3	3
32	Magdalena Ripe, S,Pd	50 Tahun	3	Perempuan	2	3 Tahun	1	3	3	2	2	3	3	3	2
33	Nurul Karomah, S,Pd	29 Tahun	1	Perempuan	2	3 Tahun	1	2	3	2	3	2	3	2	2
34	Fatmawati, S,Pd	27 Tahun	1	Perempuan	2	3 Tahun	1	3	3	2	1	3	3	2	2
35	Fitri Handayani S., S,Pd	24 Tahun	1	Perempuan	2	1 Tahun	1	3	3	2	3	3	3	2	3
36	Citra Ginah Wegis, S,Pd	29 Tahun	1	Perempuan	2	4 Tahun	1	2	3	2	3	3	2	2	3
37	Samara Ampelik, S,Pd	26 Tahun	2	Perempuan	2	3 Tahun	1	3	3	2	2	3	3	2	3
38	Hartina, S,Pd	27 Tahun	1	Perempuan	2	2 Tahun	1	3	3	2	3	2	3	2	2
39	Alif Ibram T. S,Pd	24 Tahun	1	Laki-Laki	1	1 Tahun	1	2	3	2	3	3	3	2	2
40	Nurfaidah, S,Pd	24 Tahun	1	Perempuan	2	1 Tahun	1	3	3	2	2	3	3	2	2
41	Annisa, S,Pd	25 Tahun	1	Perempuan	2	1 Tahun	1	3	3	2	1	3	2	2	2

Stres Kerja														Lingkungan Kerja							
SK 9	SK1 0	SK 11	SK 12	SK 13	SK 14	SK 15	SK 16	SK 17	SK 18	SK 19	SK 20	N	Ko de	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8
2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	34	1	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	38	1	3	3	3	3	3	3	4	4
2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	39	1	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	34	1	3	3	3	3	4	3	4	3
2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	33	1	3	3	3	3	3	4	2	3
2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	35	1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	35	1	3	3	3	3	4	2	3	3
2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	38	1	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	38	1	3	3	4	3	3	2	3	3
2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	36	1	3	3	4	3	4	3	3	3
2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	38	1	3	3	4	3	3	3	2	4
2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	38	1	3	3	3	4	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	40	2	3	3	3	3	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	43	2	3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	41	2	3	3	4	4	4	3	3	4
4	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	42	2	3	3	3	3	4	4	4	4
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	43	2	3	3	3	4	3	3	3	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	44	2	3	3	3	4	4	3	4	3
2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	43	2	3	3	4	4	3	3	4	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	42	2	3	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	41	2	3	3	3	4	3	3	4	3
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	42	2	3	3	4	4	4	3	4	3
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43	2	3	3	3	3	4	3	3	3
4	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	44	2	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	47	2	3	3	4	4	4	3	3	3
4	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	45	2	3	3	3	4	4	2	2	2
3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	43	2	3	3	3	2	2	3	3	3
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	44	2	3	3	4	2	2	2	3	3
4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43	2	3	3	3	3	4	3	4	3
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	46	2	3	3	3	4	4	2	3	3
4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	44	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	45	2	3	3	2	3	4	2	2	3
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	43	2	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	46	2	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	43	2	3	3	3	4	4	3	3	4
3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	47	2	3	3	3	3	4	3	3	2
3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	46	2	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	45	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2	2	2	3	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	42	2	3	3	3	4	4	3	3	3

Lingkungan Kerja														N	Kode
LK 9	LK 10	LK 11	LK 12	LK 13	LK 14	LK 15	LK 16	LK 17	LK 18	LK 19	LK 20				
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	69	1		
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	1		
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64	1		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	1		
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	62	1		
3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	55	1		
4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	60	1		
3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	56	1		
4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	59	1		
4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	57	1		
4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	60	1		
4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	60	1		
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56	1		
3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	57	1		
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	59	1		
3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	61	1		
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	60	1		
3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	60	1		
3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	60	1		
4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	60	1		
3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	61	1		
4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	57	1		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	57	1		
4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	56	1		
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49	2		
2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	49	2		
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	48	2		
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	57	1		
4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	57	1		
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	55	1		
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2		
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	49	2		
4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56	1		
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56	1		
3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	59	1		
4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	56	1		
3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	54	1		
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	44	2		
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50	1		
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	56	1		

Beban Kerja										N	Kode
BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10		
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	14	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22	1
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	1
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	1
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	26	2
3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	25	2
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	26	2
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27	2
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27	2
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	2
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	26	2
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	2
3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26	2
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2
3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	26	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	2
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2

Lampiran 4 Tabel Hasil Uji Univariat dan Uji Bivariat

Hasil Uji Univariat

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-35	20	48.8	48.8	48.8
	36-45	10	24.4	24.4	73.2
	46-55	7	17.1	17.1	90.2
	56-65	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	5	12.2	12.2	12.2
	Perempuan	36	87.8	87.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 5	24	58.5	58.5	58.5
	$5 >$	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	12	29.3	29.3	29.3
	Sedang	29	70.7	70.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	7	17.1	17.1	17.1
	Berat	34	82.9	82.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	35	85.4	85.4	85.4
	Buruk	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Hasil Uji Bivariat

Stres Kerja * Beban Kerja Crosstabulation

		Beban Kerja		Total
		Ringan	Berat	
Stres Kerja	Ringan	Count	7	5
		% of Total	17.1%	12.2%
	Sedang	Count	0	29
		% of Total	0.0%	70.7%
Total	Count		7	34
	% of Total		17.1%	82.9%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	20.400 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.487	1	.000		
Likelihood Ratio	21.177	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by- Linear Association	19.902	1	.000		
N of Valid Cases	41				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.05.

b. Computed only for a 2x2 table

Stres Kerja * Lingkungan Kerja Crosstabulation

			Lingkungan Kerja		
			Baik	Buruk	Total
Stres Kerja	Ringan	Count	12	0	12
		% of Total	29.3%	0.0%	29.3%
	Sedang	Count	23	6	29
		% of Total	56.1%	14.6%	70.7%
	Total	Count	35	6	41
		% of Total	85.4%	14.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.908 ^a	1	.088		
Continuity Correction ^b	1.488	1	.223		
Likelihood Ratio	4.568	1	.033		
Fisher's Exact Test				.156	.106
Linear-by-Linear Association	2.837	1	.092		
N of Valid Cases	41				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.76.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 5 Surat Persetujuan Izin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
AKREDITASI BAIK SEKALI
SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda,

Nomor : 1422 / FKM-UWGM / A / VIII / 2024
 Lamp. : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SDN 004 Kec. Bengalon
 Di -
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian.
 kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Fitriani
 NPM : 19.13201.057
 Peminatan : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
 Judul Karya Ilmiah : " *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Bengalon*".
 No Telf/HP : +62 822-5157-4144
 Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Program Studi
Fitriani, SKM., M.Kes
 0822-086.299

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
 Fax : (0541) 736572
 Email : fkm@uwgm.ac.id
 Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widadakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
 Gedung C Lantai 1 FKM
 Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
 Samarinda, 75119

Lampiran 6 Surat Persetujuan Melaksanakan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI 004 BENGALON
TERAKREDITASI "A"



NSS : 10.1.16.10.004 NPSN: 30400895
 Alamat : Jl.Awang Long Rt.4 Rw.1 Desa Sepaso Kec.Bengalon, Kab Kutai Timur. Kode Pos : 75653

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422.2/ 0136 / SDN. 004 / VIII / 2024
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Ketua Program Studi
 Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Di Tempat

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan surat tanggal 27 Agustus 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk melakukan penelitian sebagai berikut:

Nama : Fitriani
 NPM : 1913201057
 Judul Penelitian : Hubungan Antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru SDN 004 Bengalon

Dinyatakan telah di izinkan untuk melakukan penelitian di SDN 004 Bengalon, dan telah memperoleh data dalam rangka untuk melengkapi proses penyusunan skripsi. Demikian hal ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama, kami ucapkan terima kasih.

Bengalon, 29 Agustus 2024
 Sekolah



Siti Wahidah, S.Pd
 NIP. 19720805 200105 2 001

Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian

	PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR DINAS PENDIDIKAN SD NEGERI 004 BENGALON TERAKREDITASI "A"	
NSS : 10.1.16.10.004 NPSN: 30400895 Alamat : Jl.Awang Long Rt.4 Rw.1 Desa Sepaso Kec.Bengalon, Kab.Kutai Timur. Kode Pos : 75653		
<u>SURAT KETERANGAN</u>		
Nomor : 422.2/ 0136 / SDN. 004 / VIII / 2024 Lampiran : - Perihal : Surat Telah Menyelesaikan Penelitian		
Kepada Yth. Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Di Tempat		
Dengan ini menerangkan bahwa : Nama : Fitriani NIM : 1913201057 Judul Penelitian : Hubungan Antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru SDN 004 Bengalton		
Dinyatakan Telah Menyelesaikan Penelitian di SDN 004 Bengalton, terhitung sejak 29 Agustus s/d 10 Oktober 2024. Demikian Hal ini Disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik selama ini kami ucapkan terima kasih.		
Bengalon, 10 Oktober 2024 Kepala Sekolah		
 Sitti Wahjidah, S.Pd NIP. 19720805 200105 2 001		

Lampiran 8 Surat Izin Uji Validitas dan Reabilitas



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 001 BENGALON
TERAKREDITASI "B"

NSS : 10.16.10.09.001 NPSN : 30400824 Email : sdn001bengalon@gmail.com
 Alamat : Jl. Ganda Sutrisno RT 02 Desa Segana Selatan Kec. Bengalon Kab. Kutai Timur Kode Pos. 75615



SURAT PENERIMAAN IZIN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

Nomor : 422/ 886 / SDN.001 / VII / 2024

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Kepada Yth.

Nordianiwati SKM., M.Kes
 Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM-UWGM Samarinda
 Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No. 28 Rt.08 Samarinda, 75119

Dengan hormat,

Melalui surat ini, kami dari SDN 001 Bengalon ingin menyampaikan terima kasih atas surat permohonan izin uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian dengan judul

"Hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar"

yang diajukan oleh : **Fitriani**
 NIM : 19.13201.057

Kami telah meninjau dan menyetujui permohonan izin tersebut. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat.

Adapun pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas kuesioner di SDN 001 Bengalon dapat dilaksanakan pada:

15 Juli 2024 dengan melibatkan responden yang terdiri dari guru di SDN 001 Bengalon.

Kami mohon kepada peneliti untuk dapat mematuhi beberapa hal berikut:

1. Menjaga kerahasiaan data responden.
2. Menjelaskan tujuan penelitian dengan jelas kepada responden.

3. Memperoleh persetujuan tertulis dari responden sebelum mengisi kuesioner
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada SDN 001 Bengalon setelah selesai

Demikian surat penerimaan izin ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Bengalon, 15 Juli 2024

Kepala Sekolah,



Marsyalina Sampe Simmin, S.Pd

NIP. 19731127 200105 2 001

Tembusan:

1. Arsip

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI





