

**GAMBARAN STRES KERJA PADA GURU WANITA YANG
TELAH BERKELUARGA DI MADRASRAH ALIYAH NEGERI
2 LABUHAN BATU UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

DITA CINDY RAHMADANI

198600233



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**GAMBARAN STRES KERJA PADA GURU WANITA YANG TELAH
BERKELUARGA DI MADRASRAH ALIYAH NEGERI 2 LABUHAN BATU
UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada
Fakultas Psikologi Pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



**Oleh :
DITA CINDY RAHMADANI
198600233**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah
Berkeluarga Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara

Nama : Dita Cindy Rahmadani

NPM : 198600233

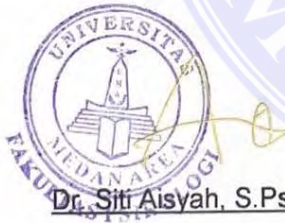
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi

Ka. Prodi/WD1

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Januari 2024



Dita Cindy Rahmadani
198600233

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

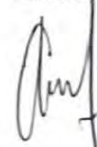
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : Dita Cindy Rahmadani
NPM : 198600233
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusi (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan

12 Januari 2024



Dita Cindy Rahmadani

198600233

ABSTRAK

Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara

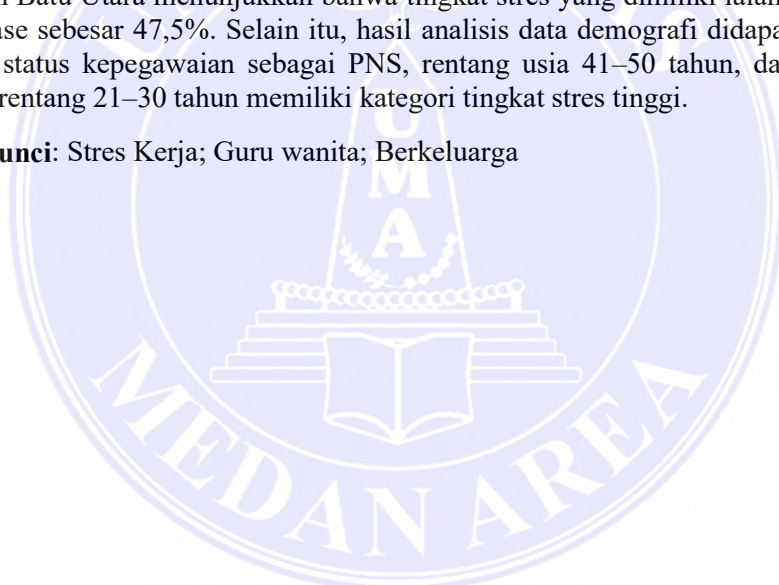
Dita Cindy Rahmadani

19.860.0233

ditacindy2711@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga di MAN 2 Labuhan Batu Utara. Masalah difokuskan pada stres kerja guru wanita yang telah berkeluarga. Teori yang digunakan dari Robbins dan Judge. Data dikumpulkan melalui skala *likert* dengan populasi dan sampel penelitian yang sama, yaitu 40 guru wanita yang telah berkeluarga. Data dikumpulkan menggunakan *total sampling* dan disebarikan melalui kuesioner secara langsung kepada guru wanita yang telah berkeluarga dan dianalisis secara kuantitatif kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian stres kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga di MAN 2 Labuhan Batu Utara menunjukkan bahwa tingkat stres yang dimiliki ialah sedang dengan persentase sebesar 47,5%. Selain itu, hasil analisis data demografi didapatkan hasil guru dengan status kepegawaian sebagai PNS, rentang usia 41–50 tahun, dan lama bekerja dengan rentang 21–30 tahun memiliki kategori tingkat stres tinggi.

Kata Kunci: Stres Kerja; Guru wanita; Berkeluarga



ABSTRACT

The Representation of Job Stress among Married Female Teachers at Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara

Dita Cindy Rahmadani

198600233

The research aimed to determine the representation of work stress among married female teachers at MAN 2 Labuhan Batu Utara. The problem focused on the work stress of married female teachers. The theory used was from Robbins and Judge. The data was collected using a Likert scale with the same population and research sample, namely 40 married female teachers. Then, the data was collected using total sampling and distributed through questionnaires directly to married female teachers and analyzed quantitatively and then analyzed using descriptive statistics. The results of work stress research on female teachers who have families at MAN 2 Labuhan Batu Utara showed that the physiological, psychological, and behavioral aspects of married female teachers at MAN 2 Labuhan Batu Utara were moderate. Moreover, the results of demographic data analysis showed that teachers with employment status as civil servants, the age range of 41-50 years, and length of service of 21-30 years had a high-stress level category.

Keywords: *Job Stress; Female Teacher; Having Family*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Dita Cindy Rahmadani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Gunung Sitoli, 27 Nopember 2000
Alamat : Jl. Marelan VI Pasar II Timur Gg. Kromo
Email : ditacindy2711@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara 2019 – 2024)
2. SMA Negeri 3 Medan (Medan, Sumatera Utara 2015 –2018)
3. SMP Swasta Pertiwi Medan (Medan, Sumatera Utara 2012 – 2015)
4. SD Swasta Sultan Hasanuddin (Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara (2006 – 2012))

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang selalu senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Stres Kerja Pada Guru yang Telah Berkeluarga Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara.”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, masukan, dan arahan penuh serta dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi, seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan kepada kepala sekolah serta guru-guru MAN 2 Labura yang telah membantu proses penelitian dengan penuh kebaikan sehingga terselesaikan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang sangat peneliti sayangi serta peneliti cintai, Bapak Edi Syahputra dan Ibu Yunita Daulay, Eyang, Om, Tante, serta adik-adik saya tercinta. Kepada sahabat-sahabat penulis, Nandini, Dimson, Riza, dan banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih karena saling memberi dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Medan, 12 Januari 2024



Dita Cindy Rahmadani

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Masalah	11
1.4. Hipotesis	12
1.5. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Stres Kerja	13
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	13
2.1.2. Faktor-Faktor Stres Kerja	15
2.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja	19
2.1.4. Gejala-Gejala Stres Kerja	21
2.1.5. Dampak Stres Kerja	23
2.2. Peran Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga	25
2.2.1. Peran Wanita	25
2.2.2. Peran Wanita Sebagai Guru	28
2.3. Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita yang Telah Berkeluarga ..	30
2.4. Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	32

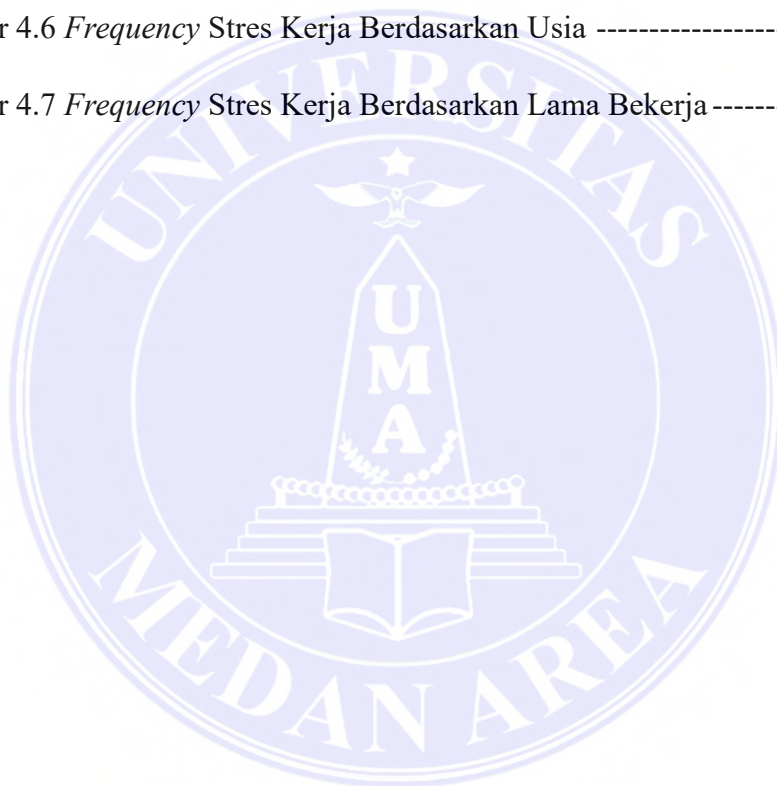
3.3. Metodologi Penelitian	32
3.4. Populasi dan Sampel	34
3.4.1. Populasi	34
3.4.2. Sampel.....	35
3.5. Prosedur Kerja	35
3.5.1. Persiapan Administrasi	35
3.5.2. Persiapan Alat Ukur	35
3.5.3. Pelaksanaan Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
4.1.1. Uji Validitas	38
4.1.2. Uji Reliabilitas	39
4.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian	40
4.3. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN SARAN	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Skala Stres Kerja	36
Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.3 Data Demografi Partisipan	40
Tabel 4.4 <i>Frequency</i> Stres Kerja	41
Tabel 4.5 <i>Frequency</i> Aspek Fisiologis	42
Tabel 4.6 <i>Frequency</i> Aspek Fisiologis	43
Tabel 4.7 <i>Frequency</i> Aspek Fisiologis	44
Tabel 4.8 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian	45
Tabel 4.9 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.10 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Frequency</i> Stres Kerja-----	42
Gambar 4.2 <i>Frequency</i> Aspek Fisiologis-----	43
Gambar 4.3 <i>Frequency</i> Aspek Perilaku-----	44
Gambar 4.4 <i>Frequency</i> Aspek Psikologis -----	45
Gambar 4.5 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian -----	46
Gambar 4.6 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Usia -----	47
Gambar 4.7 <i>Frequency</i> Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja -----	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Stres diartikan oleh beberapa ahli sebagai respons seseorang, baik sebagai respons fisik maupun psikis terhadap tuntutan serta ancaman yang dihadapi sepanjang hidupnya, yang dapat mengakibatkan perubahan pada diri individu baik perubahan fisik, psikologi maupun spiritual (Sarafino & Smith, 2012). Stres adalah respons adaptif terhadap keadaan yang tampaknya sulit atau mengancam kesehatan seseorang (Jum'ati & Wuswa, 2013). Stres juga dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Perasaan-perasaan tersebut, adalah manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons (Luma, 2016). Dalam artian lain, stres merupakan suatu kondisi yang dapat disebabkan oleh adanya tuntutan secara fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang tidak terkontrol (Ambarwati dkk., 2017).

Stres tersebut tidak hanya terjadi dalam kehidupan sosial-ekonomi saja namun juga dalam bekerja (Wijaya, 2017). Stres kerja merupakan sebuah interaksi dari beberapa faktor yakni faktor eksternal, yang mana stres ditimbulkan dari pekerjaan itu sendiri, dan faktor internal yang berasal dari karakter dan persepsi dari individu sendiri (Nailah & Puspitadewi, 2022). Stres kerja merupakan keadaan kurang menyenangkan saat bekerja yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan oleh atasannya (Bulolo dkk., 2021). Stres kerja adalah kejenuhan dalam bekerja akibat dari berbagai tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan perasaan tidak senang sehingga beban pekerjaan tidak terselesaikan (Putranto, 2013).

Stres kerja menurut (Handoko, 2013) dapat dipahami sebagai keadaan saat seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Berdasarkan laporan EU-OSHA, sekitar 50% pekerja menderita stres terkait pekerjaan. Tingginya angka stres kerja di Eropa, telah mendorong pemerintah Uni Eropa untuk terlibat dalam memecahkan masalah stres kerja tersebut (Mallapiang dkk., 2022).

National Institute for Occupational Health and Safety (NIOSH) melaporkan pada tahun 2013 terdapat dua penelitian di Amerika yang menjelaskan tentang stres kerja. Studi pertama dilakukan oleh *Family and Work Institute* menunjukkan bahwa 26% pekerja mengalami stres di tempat kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yale University yang menunjukkan bahwa 20% pekerja menderita stres. Menurut Survei Angkatan Kerja, 35% stres kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Di kawasan Asia-Pasifik, stres kerja mencapai 48%, melebihi rata-rata global untuk data stres kerja. Menurut hasil studi Regus tahun 2012, stres kerja di Malaysia 57%, Hong Kong 62%, Singapura 63%, dan Vietnam 71% (CFO, 2016). Di Indonesia meningkat 9 persen dibanding tahun sebelumnya yang hanya 64 persen. Sebagian besar stres kerja disebabkan oleh faktor individu dan terkait dengan pekerjaan (Mallapiang dkk., 2022).

Sebuah survei yang dilakukan oleh platform komunitas *online* dari Agustus 2015 hingga Januari 2017, yang melibatkan 86.000 responden di seluruh Indonesia dengan berbagai pekerjaan, mengungkapkan beberapa kategori profesional dengan tingkat stres yang tinggi. Hasil survei tersebut juga mengungkapkan beberapa fakta menarik yang cukup mengejutkan. Tak disangka jika, pembicara, pengasuh, dan dokter gigi memiliki level stres yang tertinggi. Kemudian diikuti oleh pekerjaan

sebagai guru, logistik dan transportasi dan telemarketing (Suparman, 2018). Survei tersebut kemudian didukung oleh survei yang dilakukan oleh University of Phoenix, yang diikuti oleh sekitar seribu partisipan. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa terdapat 77% guru mengeluhkan bahwa mereka merasa stres (Nailah & Puspitadewi, 2022). Penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arismunandar terhadap guru-guru di Indonesia yang menunjukkan bahwa 30,27% mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11% mengalami stres kerja sedang dan 21.62 % guru mengalami stres yang kurang serius Purba dkk. (2007).

Dalam proses pembelajaran, guru merupakan garda terdepan dan berada pada posisi sentral dalam menentukan mutu pembelajaran. Menurut Imran (2010), guru adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas pokoknya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, serta menengah. Seorang guru atau pengajar memiliki peran dan tanggung jawab utama untuk mengelola pengajaran agar lebih efektif, dinamis, efisien, serta positif yang ditandai dengan kesadaran dan partisipasi aktif antara guru dan siswa, guru bertindak sebagai inisiator dan pengarah serta pembimbing, sedangkan siswa sebagai individu yang terlibat aktif dalam memperoleh perubahan diri dalam proses pengajaran (Nailah & Puspitadewi, 2022). Pekerjaan sebagai guru memiliki tingkat stres yang cukup signifikan karena pekerjaan guru berhadapan dengan banyaknya tuntutan (Suparman, 2018).

Di Madrasah Aliyah guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk mengajar serta mendidik para murid. Guru memiliki

berbagai tugas yang dipenuhi dalam bentuk pengabdian. Tugas-tugas ini mencakup bidang profesi, kemanusiaan dan sosial. Tugas guru dalam bidang profesi meliputi, mendidik, mengajar dan sebagai pelatih. Mendidik berarti menanamkan dan mengembangkan kehidupan serta nilai-nilai kehidupan sosial dan beragama. Mengajar berarti melanjutkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih lanjut. Sedangkan melatih, berarti mengembangkan keterampilan siswa (Sanjani, 2020).

Madrasah Aliyah (MA) merupakan pendidikan menengah formal di Indonesia yang setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang dikelola oleh Kementerian Agama. Sama seperti SMA, pendidikan Madrasah Aliyah memiliki masa belajar selama tiga tahun mulai dari kelas X(10) sampai dengan kelas XII(12). Perbedaan yang cukup mencolok antar Madrasah Aliyah dengan Sekolah Menengah Atas lainnya terletak dalam pembagian jurusannya di mana Madrasah Aliyah menawarkan tiga jurusan antara lain: ilmu alam, ilmu sosial, dan ilmu agama berbeda dengan Sekolah Menengah Atas yang hanya menawarkan 2 jurusan saja, yaitu ilmu alam dan ilmu sosial.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara merupakan salah satu Madrasah Aliyah yang terdapat di Kabupaten Labuhan Batu Utara. Madrasah Aliyah ini adalah salah satu sekolah favorit yang terletak di Kabupaten tersebut. Madrasah Aliyah ini memiliki akreditasi sekolah yang sangat baik, di mana akreditasi sekolah ini merupakan A. Dalam memenuhi tuntutan menjadi sekolah dengan akreditasi yang baik ini, selain menyiapkan sarana serta prasarana yang layak, sekolah juga diharuskan memiliki tenaga pendidik yang layak, dalam hal ini, tenaga pendidik yang dimaksud ialah seorang guru.

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Kemendikbud, jumlah guru di Indonesia pada tahun 2022/2023 adalah lebih dari 3,3 juta guru yang terdiri dari 2,3 juta lebih guru wanita dan kurang dari 1 juta guru laki-laki. Selain itu, jumlah guru yang terdapat di daerah Labuhan Batu Utara sebanyak 5.043 guru yang mana 3.986 orang merupakan guru wanita dan 1.057 guru laki-laki. Sementara itu, jumlah guru wanita yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara sebanyak 53 orang dari 69 orang jumlah guru yang ada. Melalui data tersebut, dapat dilihat bahwa wanita memiliki peranan yang besar dalam dunia pendidikan sebagai seorang pengajar atau guru. Wanita pada saat ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan dengan wanita pada masa lampau. Dahulu wanita lebih banyak memilih hanya berada di rumah untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Berbeda dengan sekarang, wanita dapat melakukan banyak kegiatan di luar rumah, contohnya bekerja menjadi seorang guru. Meskipun demikian, wanita yang bekerja tidak akan terlepas dari tanggung jawabnya di rumah, apalagi jika wanita tersebut telah memiliki keluarga. Tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga tetap harus berjalan meskipun wanita tersebut telah bekerja.

Pekerjaan yang tergolong dalam kategori pelayanan seperti guru terutama bagi guru wanita yang telah berkeluarga merupakan suatu pekerjaan yang memiliki risiko tinggi untuk mengalami stres kerja. Farber, dalam (Nikmah, 2013) mengatakan bahwa tidak pedulinya siswa, tidak pekanya pemilik sekolah/pengawas, wali murid yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat dengan pekerjaan seorang guru, kritik masyarakat, ruangan kelas yang terlalu padat, pekerjaan yang berlebihan, bangunan sekolah yang kurang memadai, hilangnya

otonomi, dan gaji yang tidak sesuai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan menimbulkan stres kerja.

Selain itu, menurut Robbins & Judge (dalam Nailah & Puspitadewi, 2022), stres di tempat kerja ini dapat disebabkan oleh 3 faktor, yaitu faktor lingkungan kerja yang meliputi ketidakpastian ekonomi, politik dan juga teknologi. Selanjutnya terdapat faktor organisasi yang terdiri dari, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Kemudian terakhir merupakan faktor pribadi yang meliputi, kepribadian, masalah ekonomi, dan masalah keluarga contohnya, perceraian, anak sakit, masalah traumatis, dan konflik peran.

Tuntutan hidup yang dialami oleh guru wanita yang telah berkeluarga cukup besar. Pada satu sisi, wanita tersebut harus bisa memenuhi kewajibannya sebagai wanita yang telah berkeluarga, seperti mengurus kebutuhan anak dan juga suami. Sementara pada sisi lain tanggung jawab dan beban moral yang diemban sebagai seorang pengajar dan pendidik sangat besar sehingga sering mengakibatkan stres atau tekanan mental pada guru wanita tersebut. Terlebih lagi, jika ia menjadi sasaran kritik atas kegagalan suatu proses pendidikan yang dialami oleh murid (Bush, 2007). Guru wanita yang telah berkeluarga harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaannya yaitu sebagai seorang guru serta ibu rumah tangga agar tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak pada keluarga dan begitu pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2013) juga membagi gejala stres menjadi 3 bagian, yaitu gejala fisiologis di mana biasanya gejala ini merupakan gejala awal yang dapat

dilihat berupa perubahan metabolisme tubuh, peningkatan detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, munculnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung. Selain gejala fisiologis, gejala psikologis juga dapat timbul. Biasanya gejala psikologi ini muncul dalam bentuk kecemasan, ketegangan, perasaan yang sensitif, mudah merasa bosan hingga depresi. Gejala terakhir yang timbul merupakan gejala perilaku yang meliputi, perubahan pola makan, mudah marah, menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, menurunnya performa dan kreativitas serta yang lebih buruknya adalah meningkatnya tingkat absensi (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikmah (2013) dengan hasil penelitian yang diperoleh dari 18 responden guru wanita sekolah dasar yang telah berkeluarga dan memiliki anak di SD Yayasan Perguruan Al-Azhar Medan tahun 2012 diperoleh kesimpulan bahwa responden yang mengalami stres kerja berdampak positif (*eustress*) sebanyak 7 responden (38.9%) dan responden yang mengalami stres kerja berdampak negatif (*distress*) sebanyak 11 responden (61.1%).

Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Lisna sari, Veny Elita, dan Darwin Karim, (2022) dengan 68 responden yang dikelompokkan berdasarkan umur dengan mayoritas umur 36-45 tahun sebanyak 27 orang, kemudian berdasarkan jenis kelamin dengan mayoritas wanita sebanyak 50 orang serta berdasarkan status perkawinan dengan mayoritas sudah menikah sebanyak 66 orang didapatkan hasil bahwa gambaran tingkat stres berdasarkan jenis kelamin mayoritas wanita dengan tingkat stres berat sebanyak 36 orang (72,0%) (Sari dkk., 2022). Serta didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Mallapiang (2022) dengan populasi

sebanyak 72 orang guru wanita serta sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang guru wanita yang mana di antaranya merupakan 27 orang guru wanita yang telah menikah. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa 1 orang berada pada kategori rendah, 27 orang (84,4%) kategori sedang dan 4 orang (12,5%) kategori tinggi.

Hal tersebut juga ditunjukkan oleh guru wanita yang sudah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara di mana saat observasi awal peneliti memberikan kuesioner *checklist* yang didasari oleh gejala-gejala stres kerja yang ditinjau dari Beehr dan Newman (dalam Asih dkk., 2018) pada stres kerja memiliki tiga gejala, yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara yang sekaligus menjadi tempat penelitian berlangsung, peneliti menemukan terdapat 60% dari 40 guru yang menjadi sampel mengalami semua gejala stres kerja yang telah dipaparkan oleh Beehr dan Newman. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang diperoleh melalui tiga narasumber yang juga merupakan guru wanita yang telah berkeluarga di sekolah tersebut.

Narasumber pertama mengeluhkan jika pekerjaan beliau sudah terasa berat dan menumpuk, maka efeknya adalah beliau merasakan sakit di bagian kepala, tengkuk serta pinggang. Akibatnya, narasumber menjadi merasa malas untuk melakukan aktivitas lainnya. Narasumber merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya sering kali terasa tiada habisnya sehingga tak jarang narasumber kebingungan untuk mengerjakan pekerjaan mana yang akan lebih dulu dilakukan. Narasumber merupakan seorang ibu muda yang masih memiliki anak kecil yang sedang dalam masa aktif untuk mengetahui hal baru. Sehingga, di samping harus menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai seorang guru, narasumber juga harus bisa membagi waktunya untuk mengasuh, mengurus serta mendidik anaknya di rumah.

Narasumber juga merasa menjadi lebih sensitif akan nada suara orang yang berbicara di sekitarnya dan juga menjadi kurang peka terhadap lingkungan sekitarnya serta para murid menilai bahwa raut wajahnya menjadi kurang bersahabat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada guru tersebut, ditemukan bahwa guru yang bersangkutan mengalami gejala-gejala stres kerja yang telah dipaparkan oleh Beehr dan Newman (dalam Asih dkk., 2018) yaitu gejala fisik yang berupa sakit di bagian kepala, tengkuk dan juga pinggang lalu gejala perilaku, seperti menjadi kurang bersahabat dengan orang di sekitarnya serta gejala psikologis, seperti menjadi lebih sensitif dan juga merasa kebingungan. Gejala stres yang ia rasakan muncul akibat dari peranan yang ia jalankan, yaitu menjadi seorang wanita yang bekerja sebagai guru yang mana memiliki tuntutan dalam bekerja dan juga tuntutan peran sebagai seorang istri yang harus mengurus suami serta anaknya. Dalam hal ini, faktor dari stres kerja yang ada timbul karena faktor organisasi dan juga pribadi.

Wawancara berikutnya dilakukan kepada narasumber yang sudah menjadi orang tua yang telah memiliki anak di usia remaja. Narasumber ini mengatakan beliau merasakan perasaan cemas serta gelisah yang diakibatkan oleh perilaku anak-anaknya yang kadang harus membuatnya datang ke sekolah anaknya untuk menyelesaikan masalah yang ditimbulkan oleh sang anak. Hal tersebut juga tak kadang menyebabkan narasumber sulit untuk mengatur jam tidur serta jam makan dengan baik. Sehingga, narasumber tak jarang memiliki masalah di alat pencernaannya. Hal tersebut juga membuat narasumber menjadi merasa kurang maksimal dalam menyampaikan materi kepada anak muridnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari narasumber kedua, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang timbul karena adanya pemicu dari faktor pribadi berupa masalah kenakalan yang dilakukan oleh anak yang berdampak pada pekerjaannya sebagai guru. Akibatnya, proses belajar mengajar yang berlangsung menjadi kurang berjalan dengan baik. Gejala dari stres kerja yang dipaparkan oleh Beehr dan Newman (dalam Asih dkk., 2018) yang dialami oleh narasumber berupa gejala psikologis, yaitu rasa cemas dan gelisah yang mengakibatkan timbulnya gejala perilaku berupa sulit untuk mengatur jam tidur serta jam makan yang kemudian berdampak pada kesehatan. Sejalan dengan narasumber sebelumnya, stres kerja yang dirasakan oleh narasumber ini juga berasal dari faktor pribadi berupa menjalani peran sebagai ibu yang mengurus kenakalan anaknya.

Kemudian, wawancara terakhir dilakukan kepada seorang guru yang baru saja berkeluarga atau menikah. Guru wanita tersebut mengatakan bahwa ia merasa masih belum terlalu mampu untuk menyesuaikan peran barunya sebagai seorang wanita yang telah berkeluarga apalagi harus dibarengi dengan pekerjaannya sebagai seorang guru. Hal tersebut tak jarang membuatnya merasa frustrasi. Narasumber juga mendapati dirinya sulit untuk mengambil keputusan akibatnya, tak jarang narasumber menjadi sering menunda pekerjaan. Selain itu, ia juga merasa bahwa komunikasinya akhir-akhir ini kurang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dari narasumber terakhir, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang timbul karena adanya pemicu dari faktor pribadi berupa belum mampunya narasumber untuk menyesuaikan peran barunya sebagai seorang wanita yang telah berkeluarga. Gejala dari stres kerja yang dipaparkan oleh Beehr dan Newman (dalam Asih dkk., 2018) yang dialami oleh narasumber berupa gejala

psikologis, yaitu rasa frustrasi, menurunnya fungsi intelektual, serta komunikasi yang kurang efektif dan terdapat gejala perilaku juga yang timbul berupa menunda pekerjaan. Sejalan dengan narasumber sebelumnya, stres kerja yang dirasakan oleh narasumber ini juga berasal dari faktor pribadi berupa belum mampu untuk menyesuaikan peran.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang telah dilakukan kepada guru wanita yang berada di Madrasah Aliyah 2 Labuhan Batu Utara diketahui bahwa para guru wanita tersebut mengalami gejala stres kerja yang disebabkan oleh faktor dari organisasi, yaitu tuntutan tugas, juga faktor pribadi, berupa peran sebagai seorang wanita yang bekerja serta sebagai seorang ibu yang harus mengurus keperluan rumah tangga, suami, dan juga anak. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menjadikan masalah tersebut sebagai fenomena dalam penelitian yang berjudul “Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita yang Telah Memiliki Keluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gambaran masalah yang ada, maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita yang Telah Berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara?”

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita yang Telah Memiliki Keluarga di MAN 2 Labuhan Batu Utara.

1.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara mengalami stres kerja
2. Guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara mengalami stres kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan stres kerja. Serta untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis bagi sekolah, diharapkan penelitian ini dapat melihat gambaran stres kerja pada guru yang telah berkeluarga di MAN 2 Labuhan Batu Utara, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan mutu pekerjaan di MAN 2 Labuhan Batu Utara. Sedangkan manfaat penelitian ini secara praktis bagi guru yang bekerja di MAN 2 Labuhan Batu Utara khususnya bagi guru wanita yang telah berkeluarga ialah agar guru-guru tersebut dapat menyadari perubahan fisik, psikologis, dan perilaku yang terjadi kemudian dapat segera melakukan tindakan yang diperlukan guna mencegah terjadinya dampak-dampak buruk yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar serta perannya sebagai ibu rumah tangga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang menghasilkan persepsi yang tidak pasti namun penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Menurut Triatna dalam (Izzati & Mulyana, 2019) permasalahan erat kaitannya dengan kehidupan setiap individu. Masalah ini kemudian dapat menjadi sumber stres bagi individu. Setiap individu memiliki situasi pemicu stres yang berbeda begitu pula dengan cara mengatasinya. Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya (Wulandari, 2012).

Hamali (2016) mendefinisikan stres sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah respons adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Sejumlah stres

yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif. Beberapa stres itu baik, stres yang rendah hingga sedang memungkinkan banyak orang untuk meningkatkan intensitas pekerjaan mereka, kewaspadaan, dan kemampuan untuk bereaksi (Izzati & Mulyana, 2019). Hal ini dikhususkan jika stres muncul sehubungan dengan tantangan pada pekerjaan dan bukan hambatan yang mencegah karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Robbins & Judge, 2013).

Clarke (2004) individu sering mengalami stres saat menjalankan tugas dan juga pekerjaannya (Patimah, 2016). Menurut Beehr dan Newman dalam (Izzati & Mulyana, 2019) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang hadir dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan. Stres juga dapat muncul dari konflik yang timbul dalam pekerjaan karena seseorang tidak ingin melakukan sesuatu atau konflik dengan nilai-nilai individu, sosial, dan keluarga (Patimah, 2016). Menurut Luthans, Stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka Tewel dkk. (2017). Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang bagaimana seseorang tersebut menghadapi atau menanggapi hal yang dapat menimbulkan stres itu sendiri.

Waluyo (2009) mengartikan stres kerja sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan

dapat menimbulkan stres kerja Asih dkk. (2018). Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu Asih dkk. (2018).

Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi atau dikelola sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi (Tewal dkk., 2017). Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Asih dkk. (2018).

Dari berbagai pengertian stres kerja yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya dampak negatif seperti, ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja namun tetap memiliki dampak yang positif sebagai pendorong untuk meningkatkan intensitas kerja.

2.1.2. Faktor – Faktor Stres Kerja

Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya

dan mengancam. Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya Asih dkk. (2018). Menurut Robbins & Judge (2013), stres di tempat kerja disebabkan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Faktor lingkungan kerja, yang meliputi: ketidakpastian ekonomi, politik dan juga teknologi.
- b. Faktor organisasi, yang terdiri dari: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor pribadi, yang meliputi: kepribadian, masalah ekonomi, dan masalah keluarga contohnya, perceraian, anak sakit, masalah traumatis, dan konflik peran.

Selain itu, Cooper dalam (Patimah, 2016) menjelaskan faktor-faktor lain yang memengaruhi stres kerja, di antaranya :

- a. Kondisi pekerjaan, dimulai dari Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja kemudian beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, serta jadwal bekerja.
- b. Stresor stres peran, seperti tidak jelasnya peran, adanya bias dalam membedakan gender dan pandangan peran gender terhadap wanita yang mana dalam budaya Indonesia perempuan dituntut untuk harus menjadi ibu

rumah tangga yang baik dan benar sementara dilain sisi wanita tersebut juga ingin membangun kariernya.

- c. Stresor faktor interpersonal, yang meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- d. Stresor perkembangan karier, seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.
- e. Stresor struktur organisasi, meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, tidak terlibatnya dalam membuat keputusan.
- f. Stresor tampilan rumah pekerjaan Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Sementara itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidiq (2017) ditemukan beberapa faktor penyebab stres kerja pada guru, di antaranya:

- a. Kondisi Siswa

Siswa atau peserta didik merupakan objek utama dari pada tugas profesi seorang guru, sehingga siswa bisa saja menjadi faktor utama penyebab stres kerja guru, karena tugas dari seorang guru akan berinteraksi langsung dengan objeknya yaitu siswa itu sendiri.

b. Beban Tugas

Tugas merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja guru. Sebagian besar guru menganggap tugas merupakan bagian terpenting dalam penyebab stres kerja. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya peningkatan tugas seorang guru dari masa ke masa.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Artinya lingkungan tersebut dijadikan ruang interaksi guru dengan pekerjaannya di dalam sekolah. Pada dasarnya lingkungan kerja guru ini seharusnya memberikan interaksi yang positif di antara guru-guru. Artinya interaksi tersebut bermanfaat untuk kepentingan bersama, sedangkan kenyataan yang terjadi lingkungan kerja ini justru rentan adanya gesekan-gesekan sesama anggota sehingga dapat menjadikan konflik.

d. Peran Ganda

Peran ganda adalah adanya peran yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini guru tidak hanya satu, melainkan beberapa. Seorang guru tidak hanya memiliki peran sebagai pengajar atau pekerja saja, melainkan memiliki peran yang lain di tempat yang lain juga, misalnya di keluarga, lingkungan masyarakat, dan atau organisasi. Seorang guru bekerja tentunya dengan tujuan dapat membiayai keluarganya, namun di sisi lain keluarga harus sementara ditinggalkan ketika tugas di dalam sekolah harus dikerjakan.

e. Peraturan

Peraturan diciptakan pada dasarnya memiliki manfaat untuk sebuah upaya pelaksanaan terhadap tujuan bersama. Namun dapat menjadi masalah ketika peraturan diterapkan dengan tidak kesesuaian kondisi baik lingkungan maupun subjeknya.

2.1.3. Aspek – Aspek Stres Kerja

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2011) dalam (Nailah & Puspitadewi, 2022) Stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek fisiologis, aspek ini menjelaskan bahwa stres dapat menimbulkan penyakit pada tubuh seseorang yang ditandai dengan metabolisme tubuh yang berubah seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menimbulkan penyakit jantung
- b. Aspek psikologis, dijelaskan bahwa dalam aspek ini stres juga dapat mengakibatkan seseorang merasa tegang, merasa cemas, mudah marah, merasa bosan, suka menunda pekerjaan serta hal lain yang dapat memunculkan ketidakpuasan dalam berbagai hal terutama dalam pekerjaan.
- c. Aspek perilaku, aspek tersebut menjelaskan bahwa stres berhubungan dengan perilaku yakni seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta meningkatnya kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan. Dampak lainnya pada perilaku seperti perubahan pada keseharian seperti adanya gangguan makan, gangguan tidur, serta konsumsi rokok maupun alkohol yang meningkat.

Selain itu, Beehr dan Newman dalam (Rice, 1999) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek-aspek stres kerja, meliputi:

- a. Aspek fisiologis, aspek fisiologis merupakan aspek stres kerja yang sering kali ditunjukkan lebih awal. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah:
 1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensi terkena gangguan kardiovaskular.
 2. Mudah lelah fisik
 3. Kepala pusing, sakit kepala
 4. Ketegangan otot
 5. Gangguan pernafasan, termasuk dampak dari sering marah (jengkel)
 6. Sulit tidur, gangguan tidur
 7. Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis memiliki hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptom yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah:
 1. Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah.
 2. Depresi, perasaan yang tertekan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi.
 3. Hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa dan rasa percaya diri menurun.

4. Aspek tingkah laku (behavioural), pada aspek ini stres kerja yang ditunjukkan oleh karyawan melalui tingkah laku mereka. Beberapa simptom perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
5. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
6. Menurunnya performansi dan produktivitas.
7. Makan secara berlebihan, dan tindakan berlebihan.
8. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
9. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Dari hasil uraian yang telah dijelaskan oleh beberapa tokoh di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu: aspek fisiologis aspek psikologis, serta aspek tingkah laku.

2.1.4. Gejala – Gejala Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Yuli dkk., 2018) menyebutkan gejala -gejala stres kerja sebagai berikut yaitu :

- a. Gejala psikologis
 1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
 2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 3. Sensitif dan hyperreactivity
 4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 5. Komunikasi yang tidak efektif
 6. Perasaan terkucilkan dan terasingkan
 7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja

8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
10. Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala fisiologis

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dan hormon stres
3. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
7. Gangguan pada kulit
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
9. Gangguan tidur,
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala perilaku

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
2. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan

5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba
7. Meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga gejala yang mungkin muncul ketika seseorang mengalami stres kerja, yaitu: gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala tingkah laku.

2.1.5. Dampak Stres Kerja

Dampak yang ditimbulkan oleh stres banyak dan beragam, di antaranya berupa dampak positif, seperti memotivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek stres yang mengganggu dan secara potensial berbahaya (Tewal dkk. (2017)). Efek dari stres tersebut dapat menimbulkan penyakit yang menyangkut sistem kekebalan tubuh dan penyakit jantung. Ketika seseorang dalam kondisi stres, virus atau bakteri cenderung memperbanyak diri dan menyebabkan penyakit. Stres dan emosi-emosi negatif dapat memengaruhi perkembangan dan rangkaian penyakit jantung dengan cara mengubah proses-proses fisiologis yang mendasarinya (Patimah, 2016).

Secara lebih jelasnya Tewal dkk. (2017) menjabarkan dampak stres kerja kedalam dua jenis, yaitu :

a. Dampak positif, yang berupa:

1. Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.
2. Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karier yang lebih panjang.
3. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan.

b. Dampak negatif, yang berupa:

1. Dampak kognitif dari stres kerja ini berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
2. Dampak fisiologis dari stres kerja ini berupa meningkatnya tekanan darah, dan berbagai penyakit yang membahayakan.
3. Sedangkan dalam bentuk perilaku, stres kerja dapat berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang selanjutnya bisa berdampak pada kurang efektifnya organisasi, masalah kepuasan kerja karyawan, dan meningkatnya ketidakhadiran.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa dampak positif berupa pegawai akan merasa terpacu dan

tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan pekerjaan yang ada sebagai tantangan bukan tekanan, sedangkan dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas, munculnya penyakit dan kinerja yang memburuk.

2.2. Peran Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga

Peran adalah bagian yang dilakukan seseorang pada setiap keadaan dan cara bertingkah laku untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status) seseorang. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal tersebut berarti ia telah menjalankan suatu peranan. Peran juga diartikan sebagai salah satu kodrat yang telah melekat pada diri manusia khususnya pada wanita sejak dulu (Samsidar, 2019).

2.2.1. Peran Wanita

a. Peran wanita dalam keluarga

Keluarga adalah inti dari masyarakat, dengan kata lain keluarga adalah masyarakat yang terkecil yang terdiri dari Suami, Istri dan Anak. Keluarga yang baik akan menentukan bagaimana bangunan dari masyarakatnya. Keluarga yang baik tentunya dibangun oleh wanita yang baik, kuat, tangguh, sabar dan adanya kerja sama yang harmonis antara suami, istri dan anak-anak (Musjtari, 2016). Adapun Musjtari (2016) menjelaskan peran serta tugas wanita dalam keluarga secara garis besar dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Peran wanita sebagai ibu

Keluarga merupakan lingkungan sosial yang terpenting bagi perkembangan dan pembentukan pribadi anak. Keluarga merupakan wadah tempat bimbingan dan latihan anak sejak kehidupan mereka yang sangat muda. Dan diharapkan dari keluargalah seseorang dapat menempuh kehidupannya dengan masak dan dewasa. Ibu memainkan peran yang penting di dalam mendidik anak-anaknya, terutama pada masa balita. Pendidikan di sini tidak hanya dalam pengertian yang sempit. Pendidikan dalam keluarga dapat berarti luas, yaitu pendidikan iman, moral, fisik/jasmani, intelektual, psikologis, sosial, dan pendidikan seksual. Peranan ibu di dalam mendidik anaknya dibedakan menjadi tiga tugas penting, yaitu: ibu yang selalu menyediakan kebutuhan anak-anak, ibu sebagai teladan atau “model” peniruan anak serta ibu sebagai pemberi stimulasi bagi perkembangan anak.

2. Peran wanita sebagai istri

Wanita dalam menjalankan perannya sebagai seorang istri, memiliki 3 peranan penting, yaitu :

- a.) Istri sebagai teman, yang mana pengertian teman di sini memiliki arti adanya kedudukan yang sama. Istri dapat menjadi teman yang dapat diajak berdiskusi tentang masalah yang dihadapi suami. Sehingga apabila suami mempunyai masalah yang cukup berat, istri mampu memberikan suatu sumbangan pemecahannya maka beban yang dirasakan suami berkurang. Selain itu sebagai teman mengandung pengertian menjadi pendengar yang baik.

b.) Istri sebagai penasihat, karena sebagai manusia biasa suami tidak dapat luput dari kesalahan yang kadang tidak disadarinya. Maka dari itu, istri sebaiknya memberikan bimbingan agar suami dapat berjalan di jalan yang benar. Selain itu suami kadang menghadapi masalah yang pelik, nasehat istri sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalahnya.

c.) Istri sebagai pendorong, sebagai manusia suami juga masih selalu membutuhkan kemajuan di bidang pekerjaannya. Di sini peran istri dapat memberikan dorongan atau motivasi pada suami. Suami diberi semangat agar dapat mencapai jenjang karier yang diinginkan, tentunya harus diingat keterbatasan-keterbatasannya. Artinya istri tidak boleh yang terlalu ambisi terhadap karir atau kedudukan suami, kalau suami tidak mampu jangan dipaksakan, hal ini akan menimbulkan hal-hal yang negatif

3. Peran wanita dalam masyarakat

Secara kodrati, wanita sebagai manusia tidak dapat melepaskan diri dari keterikatannya dengan manusia lain. Manusia pada dasarnya berhubungan dengan individu lain merupakan suatu usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Bergaul dengan individu lain, membuka kesempatan bagi wanita untuk dapat menyatakan diri dan mengembangkan kemampuannya. Suatu kenyataan bahwa dewasa ini ke ikut sertaan wanita dalam mencapai tujuan pembangunan sangat diharapkan. Berbagai peran dan

tugas ditawarkan bagi wanita, dalam hal ini tentunya kita harus selalu selektif jangan sampai terkecoh sehingga lupa pada kodratnya.

2.2.2. Peran Wanita Sebagai Guru

Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Keempat kemampuan tersebut merupakan kemampuan integratif, yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dengan yang lain. Secara komprehensif sebenarnya guru harus memiliki keempat kemampuan tersebut secara utuh. Meskipun kemampuan mendidik harus lebih dominan dibandingkan dengan kemampuan lainnya (Sopian, 2016). Secara rinci Sopian (2016) juga menjelaskan peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar dapat disebutkan, sebagai berikut :

- a. *Educator* merupakan peran yang utama dan terutama, khususnya untuk peserta didik pada jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP). Peran ini lebih tampak sebagai teladan bagi peserta didik, sebagai role model, memberikan contoh dalam hal sikap dan perilaku, dan membentuk kepribadian peserta didik.
- b. Sebagai *manager*, pendidik memiliki peran untuk menegakkan ketentuan dan tata tertib yang telah disepakati bersama di sekolah, memberikan arahan atau rambu-rambu ketentuan agar tata tertib di sekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh warga sekolah.
- c. Sebagai *administrator*, guru memiliki peran untuk melaksanakan administrasi sekolah, seperti mengisi buku presensi siswa, buku daftar nilai, buku rapor, administrasi kurikulum, administrasi penilaian dan sebagainya.

Bahkan secara *administrative* para guru juga sebaiknya memiliki rencana mengajar, program semester dan program tahunan, dan yang paling penting adalah menyampaikan rapor atau laporan pendidikan kepada orang tua siswa dan masyarakat.

- d. Peran sebagai *leader* bagi guru lebih tepat dibandingkan dengan peran sebagai *manager*. Karena *manager* bersifat kaku dengan ketentuan yang ada. Dari aspek penegakan disiplin misalnya, guru lebih menekankan disiplin mati. Sementara itu, sebagai *leader* guru lebih memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada peserta didik. Dengan demikian, disiplin yang telah ditegakkan oleh guru dari peran sebagai *leader* ini adalah disiplin hidup.
- e. Dalam melaksanakan peran sebagai *inovator*, seorang guru harus memiliki kemauan belajar yang cukup tinggi untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya sebagai guru. Tanpa adanya semangat belajar yang tinggi, mustahil bagi guru dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.
- f. Adapun peran sebagai *motivator* terkait dengan peran sebagai educator dan supervisor. Untuk meningkatkan semangat dan gairah belajar yang tinggi, siswa perlu memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang utamanya berasal dari gurunya sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran guru wanita yang berkeluarga terbagi atas 2, yaitu peran wanita dalam keluarga yang memiliki 3 peran utama, yaitu: sebagai ibu,

sebagai istri dan juga perannya dalam masyarakat. Sementara peran wanita dalam bekerja sebagai guru memiliki 7 peranan, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, serta motivator.

2.3. Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga

Penelitian yang dilakukan oleh Lisna Sari dkk. (2022) dengan 68 responden yang berprofesi sebagai guru, kemudian dikelompokkan berdasarkan umur dengan mayoritas umur 36-45 tahun sebanyak 27 orang, kemudian berdasarkan jenis kelamin dengan mayoritas wanita sebanyak 50 orang serta berdasarkan status perkawinan dengan mayoritas sudah menikah sebanyak 66 orang didapatkan hasil bahwa gambaran tingkat stres berdasarkan jenis kelamin mayoritas wanita dengan tingkat stres berat sebanyak 36 orang (72,0%).

Selain penelitian yang dilakukan oleh Lisna Sari dkk. (2022), penelitian serupa juga dilakukan oleh Mallapiang (2022) dengan populasi sebanyak 72 orang guru wanita serta sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang guru wanita yang mana di antaranya merupakan 27 orang guru wanita yang telah menikah. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa 1 orang berada pada kategori stres ringan, 27 orang (84,4%) kategori stres sedang dan 4 orang (12,5%) kategori stres berat.

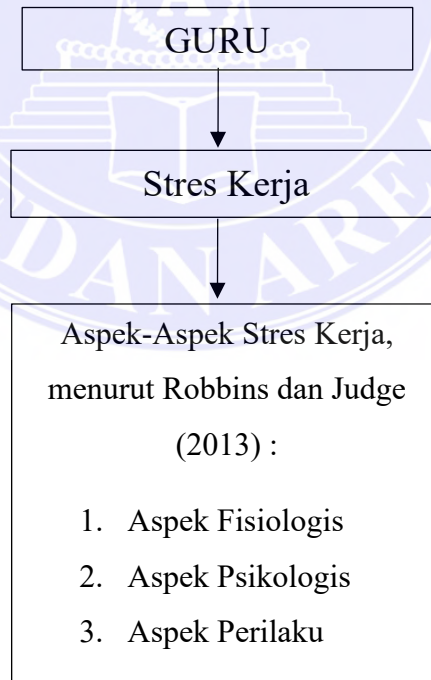
Penelitian-penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nikmah, (2013) dengan hasil penelitian yang diperoleh dari 18 responden guru wanita sekolah dasar yang telah berkeluarga dan memiliki anak di SD Yayasan Perguruan Al-Azhar Medan tahun 2012 diperoleh kesimpulan bahwa responden yang mengalami stres kerja berdampak positif (eustress) sebanyak 7 responden

(38.9%) dan responden yang mengalami stres kerja berdampak negatif (distress) sebanyak 11 responden (61.1%).

Berdasarkan dari hasil-hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa. Hal ini dikarenakan peneliti telah menemukan bahwa terdapat ciri-ciri stres kerja pada guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara. Namun, yang menjadi perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah, guru wanita yang menjadi subjek penelitian merupakan guru madrasah aliyah atau setara dengan sekolah menengah atas. Selain itu, yang membuat peneliti tertarik ialah, sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang tinggi peminatnya dan merupakan salah satu sekolah unggulan di daerah tersebut.

2.4. Kerangka Konseptual

Bagan 2.1 kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara yang bertempat di Jl. Lintas Sumatera Damuli Kebun Kualuh Selatan Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan pada tanggal 20 Juli 2023 sampai 21 Juli 2023.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu jenis Skala psikologi yaitu, skala perilaku dengan model *Likert* yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Skala disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang membangun variabel tersebut. Sedangkan, pada alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data populasi serta sampel,

dengan melakukan analisis lalu membuat sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah studi identifikasi faktor stres kerja. Metode yang akan digunakan untuk menganalisis pengumpulan data adalah metode statistik. Statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif yang meliputi penyajian data melalui tabel, perhitungan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* teoritis, *range* serta standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Adapun proses analisis dilaksanakan dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS.

Sebelum dilakukan metode analisis data dengan teknik analisis deskriptif, maka terlebih dahulu dilakukan, yaitu :

- a. Uji validitas, yaitu sejauh mana kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid berarti bahwa instrumen yang telah dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2020). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan suatu estimasi untuk melihat sejauh mana item-item dalam skala dapat mencakup keseluruhan kawasan isi yang akan diukur oleh tes tersebut. Untuk menjaga validitas isi dari item-item di dalam alat ukur, peneliti akan menguji relevansi isi tes dengan analisis rasional (kesesuaian dengan *blueprint* yang telah disusun oleh peneliti) dan meminta pendapat dari *professional judgement* yang dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan dosen pembimbing (Azwar, 2012). Dalam penelitian

ini, peneliti meminta pendapat kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA sebagai *expert judgment*.

- b. Uji reliabilitas, yaitu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan selalu menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2020). Reliabilitas alat ukur dapat dilihat dari koefisien reliabilitas yang menjadi indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil ukur, yang mengandung arti dalam kecermatan pengukur (Azwar, 2012). Uji reliabilitas bertujuan agar dapat memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, serta peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang menjadi cakupan. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi Hardani dkk. (2020). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru wanita yang telah menikah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara yang berjumlah 40 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling Hardani dkk. (2020). Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel secara keseluruhan atau menggunakan teknik total sampling, yaitu sebanyak 40 orang.

3.5. Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan Administrasi

Peneliti terlebih dahulu mempersiapkan berkas-berkas yang akan digunakan sebagai syarat untuk membuat surat penelitian. Setelah mendapatkan surat penelitian atau surat izin untuk mengumpulkan informasi dari pihak fakultas psikologi ke Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara dengan nomor surat 1869/FPSI/01.10/VII/2023. Kemudian, sebelum peneliti melaksanakan penelitian, terlebih dahulu pihak tata usaha Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara memeriksa surat penelitian. Setelah itu, peneliti menerima surat persetujuan untuk menjalankan penelitian dari pihak tata usaha Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan.

3.5.2. Persiapan Alat Ukur

a. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan pada penelitian ini ialah skala yang dibuat berdasarkan Robbins dan Judge (2013). Aspek-aspek stres kerja

dibagi menjadi tiga, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku dengan bantuan seorang *expert judgment* yang terdiri dari 35 item. Penelitian ini, menggunakan skala *likert*, yang mana alternatif jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat Unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Tabel 3.1 Distribusi Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Aspek Fisiologis	Perubahan dalam metabolisme, meningkatnya detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung.	4, 6, 9, 15, 21, 30	12, 14, 27	9
Aspek Psikologis	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan.	2, 7, 13, 19, 20, 22, 24, 31, 33, 34	5, 10, 11, 16, 23, 28	16
Aspek Perilaku	Perubahan produktivitas dan timbulnya perilaku yang tidak sama seperti biasanya.	3, 8, 26, 29, 32	1, 17, 18, 25, 35	10
Total		21	14	35

3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 31 Juli 2023. Pengisian skala berupa angket yang diberikan kepada responden yang berada di Madrasah

Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara. Peneliti menggunakan angket secara langsung.

Setelah selesai memberikan kuesioner dan data yang diinginkan telah terkumpul, kemudian data yang sudah ada di beri skor sesuai dengan ketentuan yang ada. Setelah itu, data yang merupakan pilihan jawaban dari setiap item pernyataan dipindahkan ke Microsoft Excel yang akan menjadi data mentah atau data utama untuk menganalisis data.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah di dapatkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Gambaran stres kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara menunjukkan bahwa secara keseluruhan guru yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara memiliki tingkat stres yang sedang dengan jumlah 19 orang atau 47,5%. Kemudian, jika dilihat dari aspek fisiologis, psikologis serta perilaku pada guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara adalah sedang. Ketiga aspek tersebut memperlihatkan bahwa persentase stres dalam tingkatan sedang lebih tinggi jika dibandingkan dengan persentase stres dalam tingkatan tinggi ataupun rendah. Namun, aspek Psikologis memiliki kategori tertinggi terhadap stres kerja guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara dengan jumlah 12 orang guru wanita yang telah berkeluarga dalam kategori tinggi dengan persentase 30%, sedang 18 orang atau persentase sebesar 45% dan rendah 10 orang atau persentase sebesar 25%. Selain itu, peneliti juga melihat stres berdasarkan data demografi, yaitu, pada kategori status kepegawaian ialah terdapat lebih banyak guru dengan status bekerja sebagai PNS mengalami stres dalam tingkatan yang

tinggi yaitu sebanyak 8 orang atau persentase 28,6%. Kemudian, data demografi dengan kategori usia terdapat lebih banyak guru dengan rentang usia 41 – 50 tahun yang mengalami stres dalam tingkatan yang tinggi yaitu sebanyak 3 orang atau persentase 37,5%. Terakhir, data demografi dengan kategori lama masa bekerja terdapat lebih banyak guru dengan lama bekerja selama 21 – 30 tahun yang mengalami stres dalam tingkatan yang tinggi yaitu sebanyak 3 orang atau persentase 37,5%.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan guru wanita yang telah berkeluarga masih kesulitan dalam membagi tugas di sekolah dengan pekerjaan mereka sebagai wanita yang telah berkeluarga serta masih kurangnya pemahaman akan bagaimana cara mengelola stres yang baik dan benar.

5.2. Saran

1. Bagi Guru Wanita yang Telah Berkeluarga

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi guru wanita yang telah berkeluarga dalam meningkatkan wawasan terkait stres kerja serta diharapkan untuk menambah pengetahuan akan pentingnya melakukan upaya pencegahan stres kerja agar tidak menimbulkan hal-hal yang negatif baik secara fisiologis, psikologis serta perilaku sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif serta pekerjaan sebagai wanita yang telah berkeluarga di rumah tidak terabaikan. Adapun cara untuk mengatasi stres kerja bisa dilakukan dengan menjalani tiga pola, yaitu: pola sehat, berupa mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan,

tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang, selanjutnya pola harmonis berupa mengatur waktu serta kegiatan secara harmonis agar tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan serta yang terakhir berupa pola patologis, berupa menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Pemahaman tentang manajemen stres kerja sangat diperlukan oleh guru wanita khususnya yang telah memiliki keluarga. Guru wanita bisa melakukannya dengan memahami kemudian menguasai manajemen stres kerja agar dapat mengurangi stres kerja sehingga pada akhirnya tidak mengganggu kegiatan belajar di sekolah dan tugas sebagai wanita yang telah berkeluarga di rumah.

2. Bagi Sekolah

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memberikan informasi tentang kondisi stres kerja pada Guru yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara. Sehingga saran yang diberikan adalah dengan melakukan sosialisasi seperti, memberikan dukungan secara psikologis kepada guru wanita khususnya yang telah berkeluarga, memberikan motivasi serta mendengarkan keluhan guru wanita yang telah berkeluarga sehingga akan terciptanya proses pembelajaran yang baik serta kondusif guna melahirkan anak bangsa yang berprestasi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian meneliti gambaran stres kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga dapat menjadi

acuan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan stres kerja. Agar nantinya dapat memperkaya riset tentang stres kerja.

Diharapkan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang stres kerja serta dampak dari stres kerja jika tidak segera ditangani pada guru wanita yang telah berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, P. D., Pinilih, S. S., & Astuti, d. R. (2017). Gambaran Tingkat Stres Mahasiswa. *Jurnal Keperawatan*, 40-47.
- Amrulloh, D. A., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 35-41.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budiman, & Riyanto, A. (2013). *Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 391-406.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, d. E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 191-202.
- Chusniatun, Kuswardhani, & Suwandi, J. (2014). Peran Ganda Dengan Pengembangan Karier Guru-Guru Di Sekolah Muhammadiyah Di Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 53-66.
- Handoko. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: PBF.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PBF.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., . . . Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Pengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 1-13.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.

- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stress) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Penyegetahan, Pembrantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 1-17.
- Luma, M. (2016). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batuda Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 39-46.
- Mallapiang, F., Warda, Nildawati, & Azriful4. (2022). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Guru Wanita Selama Masa Pandemi Covid 19 . *Jurnal Sipakalebbi*, 38-51.
- Nailah, Y. F., & Puspitadewi, N. W. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja pada Guru SMA di Kabupaten x . *Jurnal Penelitian Psikologi* , 66-76.
- O'Connor, T. (2003). MODUL STRESS MANAGEMENT. Generic Skills Integration Project (GENSIP).
- Patimah, S. (2016). *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*. Alafabeta: Bandung.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 77-87.
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology* , 12-17.
- Rachmaningrum, R., & Makmuriana, L. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 33-44.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and Healt*. USA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsidar. (2019). Peran Ganda Wanita dalam Rumah Tangga. *Jurnal An Nisa'*, 655-664.
- Sanjani, M. A. (2020). Tugas dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* , 35-42.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology : biopsychosocial interactions*. New Jersey: Jhon Wiley & amp.
- Sari, L., Elita, V., & Karim, D. (2022). Gambaran Tingkat Stres dan Stresor Guru Sekolah DASAR di Pedesaan Dengan Sistem Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Pada Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Kesehatan*, 63-72.

- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 88-97.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Eidos.
- Suparman. (2017). Peran Ganda Istri Petani (Studi Kasus Di Desa Perangian Di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. *Edumaspul Jurnal Pendidikan*, 104-114.
- Suparman. (2018). Identifikasi Gejala Stres Guru Tingkat Sekolah Dasar di Sekolah Lentera Harapan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuaafa*, 7-12.
- Suwandi, C. K. (2014). Peran Ganda dan Pengembangan Karier Guru-Guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta . *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* , 53-66.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Wibowo, D. E. (2011). Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 356-364.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan.



LAMPIRAN



SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Dita Cindy mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner di bawah ini. Partisipasi Bapak/Ibu sangat saya harapkan.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Aek Kanopan, 2023

Responden

Karakteristik Responden

1. NAMA (INISIAL) :
2. UMUR :
3. LAMA BEKERJA :
4. STATUS PEKERJAAN : PNS/NON PNS
5. LAMA PERKAWINAN :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
2. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi).
3. Kemudian identitas dan jawaban yang Ibu pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersemangat ketika akan mengajar.				
2.	Saya menyalahkan diri sendiri saat murid saya gagal.				
3.	Saya sulit mengendalikan keinginan untuk bertindak kasar ketika murid saya berbuat salah.				
4.	Saya merasa pusing ketika berada di bawah tekanan.				
5.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya sebagai guru.				
6.	Saya merasa gelisah saat bekerja ketika meninggalkan rumah dalam keadaan berantakan.				
7.	Tuntutan pekerjaan yang begitu besar sebagai seorang guru yang telah berkeluarga membuat saya frustrasi.				
8.	Saya tidak akan datang untuk mengajar ke sekolah jika pekerjaan rumah saya belum selesai.				
9.	Nafsu makan saya berkurang jika mengingat pekerjaan.				
10.	Tekanan dalam berperan ganda, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikannya.				
11.	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				
12.	Saya memiliki jam tidur yang teratur.				
13.	Saya merasa tidak bebas berperan ganda sebagai ibu sekaligus guru.				
14.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai guru sekaligus ibu rumah tangga.				
15.	Saya sering terganggu dalam membagi pekerjaan di rumah dan di sekolah.				
16.	Saya senang dengan pekerjaan saya sebagai seorang guru sekaligus ibu rumah tangga.				
17.	Saya akan tetap tersenyum jika menghadapi murid yang sulit diatur.				
18.	Saya cenderung bersikap ramah kepada setiap murid.				
19.	Saya merasa kecewa, jika murid yang saya asuh tidak ada peningkatan belajar sama sekali.				
20.	Akhir-akhir ini saya menjadi lebih sensitif bila murid saya melakukan kesalahan.				
21.	Saya merasa pusing saat memikirkan pekerjaan di rumah dan di sekolah.				
22.	Saya tidak dapat berkonsentrasi ketika membawa pulang pekerjaan yang ada ke rumah.				

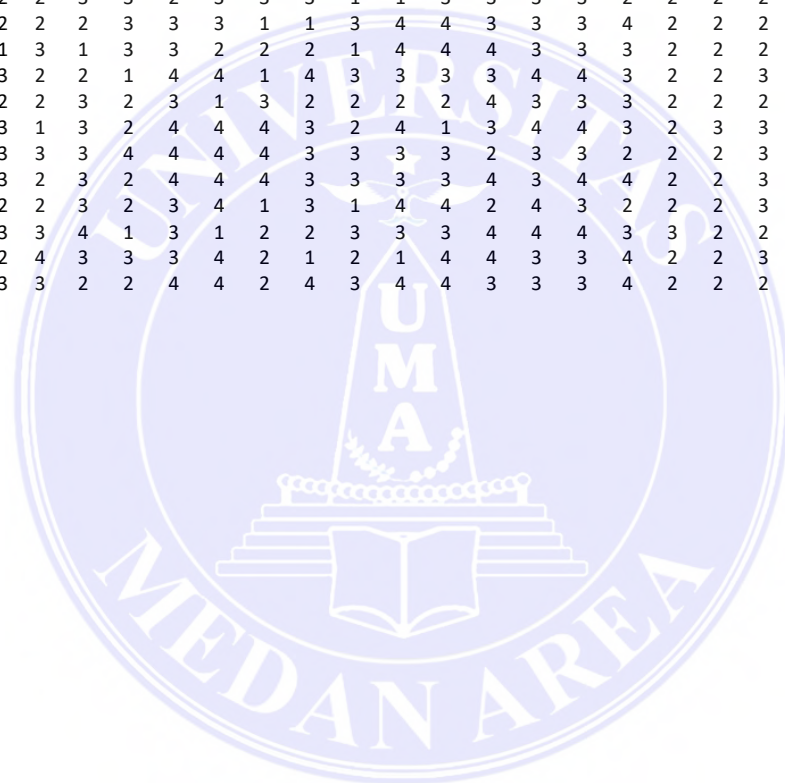
23.	Saya berpikir dua kali dalam mengambil keputusan.				
24.	Pekerjaan saya sebagai guru di sekolah membuat saya merasa tertekan.				
25.	Saya masuk kerja setiap hari, kecuali jika saya sedang sakit.				
26.	Sulit bagi saya untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan sejawat di sekolah ini.				
27.	Saya tetap bisa mengontrol pola makan saya meskipun banyak masalah yang saya hadapi dalam bekerja.				
28.	Saya tetap sabar jika menghadapi murid yang susah diatur.				
29.	Saya merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan				
30.	Saya sulit tidur jika memikirkan pekerjaan saya di sekolah dan di rumah				
31.	Belakangan ini saya suka marah-marrah ketika mengajar.				
32.	Saya akan menghindari dari masalah yang ada di rumah dengan bekerja lebih lama.				
33.	Pergelangan tangan saya terasa kaku setelah selesai mengajar.				
34.	Saya merasa gelisah jika tidak mengurus keperluan di rumah terlebih dahulu sebelum bekerja.				
35.	Pekerjaan saya di sekolah juga di rumah menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya lebih proaktif dalam bekerja.				



LAMPIRAN II
HASIL PENGAMBILAN DATA SKALA
STRES KERJA

No.	Nama	Status Pekerjaan																										Total											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25												
1	ML	NON PNS	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	83	
2	MP	NON PNS	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	4	4	1	3	3	4	2	68	
3	M	NON PNS	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	85	
4	FS	NON PNS	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	105	
5	N	NON PNS	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	89	
6	AN	NON PNS	2	4	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	108
7	KM	NON PNS	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	4	2	67	
8	NY	NON PNS	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	3	4	3	3	78	
9	MH	NON PNS	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	3	4	4	3	2	1	2	2	3	1	3	4	2	3	4	4	3	78	
10	MU	NON PNS	1	1	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	1	3	2	69
11	SN	NON PNS	2	4	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	81
12	NN	PNS	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	108
13	AR	PNS	3	3	2	1	2	4	4	1	1	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	68
14	NR	PNS	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	105
15	FI	PNS	3	4	2	3	1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	2	90	
16	YN	PNS	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	67	
17	IR	PNS	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	89	
18	F	PNS	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	107
19	PH	PNS	4	2	3	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	93	
20	SH	PNS	3	4	2	2	2	3	4	2	1	4	3	4	4	1	4	1	1	1	3	4	3	4	3	2	1	2	1	4	2	4	4	2	4	4	2	96	
21	WH	PNS	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	66	
22	ST	PNS	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	1	4	4	2	2	96	
23	DJ	PNS	2	4	2	1	1	4	4	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	95	
24	WT	PNS	4	4	1	4	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	92	
25	FN	PNS	3	4	2	2	2	3	4	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	1	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	1	3	3	1	3	2	86	

26	IN	PNS	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	97
27	RA	PNS	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	4	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	69	
28	DC	PNS	3	3	3	3	2	3	1	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	106
29	DS	PNS	4	4	3	1	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	94
30	RZ	PNS	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	97
31	SR	PNS	2	2	2	4	2	4	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	96
32	PA	PNS	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	1	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	106
33	RC	PNS	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	93	
34	SC	PNS	3	3	4	4	2	3	2	3	1	3	2	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	106	
35	RF	PNS	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	105	
36	FH	PNS	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	106
37	JH	PNS	3	3	1	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	1	3	1	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	2	97	
38	JI	PNS	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	91	
39	DF	PNS	3	4	1	2	1	3	3	2	4	3	3	3	4	2	1	2	1	4	4	3	3	4	2	2	3	1	2	3	2	4	1	3	3	4	2	92	
40	KL	PNS	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	106	





LAMPIRAN III
OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS STRES KERJA

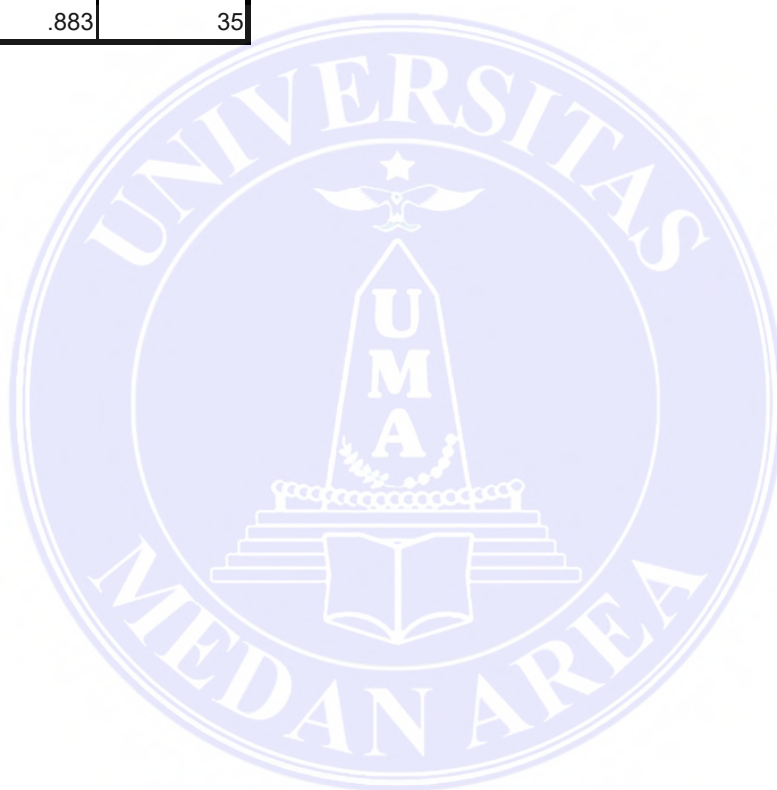
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	35



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2.45	.959	40
SK2	2.92	1.023	40
SK3	2.12	.723	40
SK4	2.68	1.023	40
SK5	1.82	.446	40
SK6	2.85	.921	40
SK7	2.48	.987	40
SK8	1.92	.764	40
SK9	2.28	.905	40
SK10	2.45	1.085	40
SK11	2.52	.847	40
SK12	2.85	.802	40
SK13	2.55	1.154	40
SK14	2.25	.981	40
SK15	2.60	1.008	40
SK16	2.10	.778	40
SK17	2.28	1.109	40
SK18	2.65	1.099	40
SK19	3.15	.864	40
SK20	3.10	.841	40
SK21	3.10	.778	40
SK22	2.92	.829	40
SK23	2.02	.423	40
SK24	1.90	.591	40
SK25	2.30	.464	40
SK26	1.88	.335	40
SK27	3.00	.877	40
SK28	2.90	.744	40
SK29	3.20	.966	40
SK30	3.18	1.059	40
SK31	2.20	.723	40
SK32	3.12	.791	40
SK33	3.20	1.018	40

SK34	3.20	.853	40
SK35	2.60	.591	40





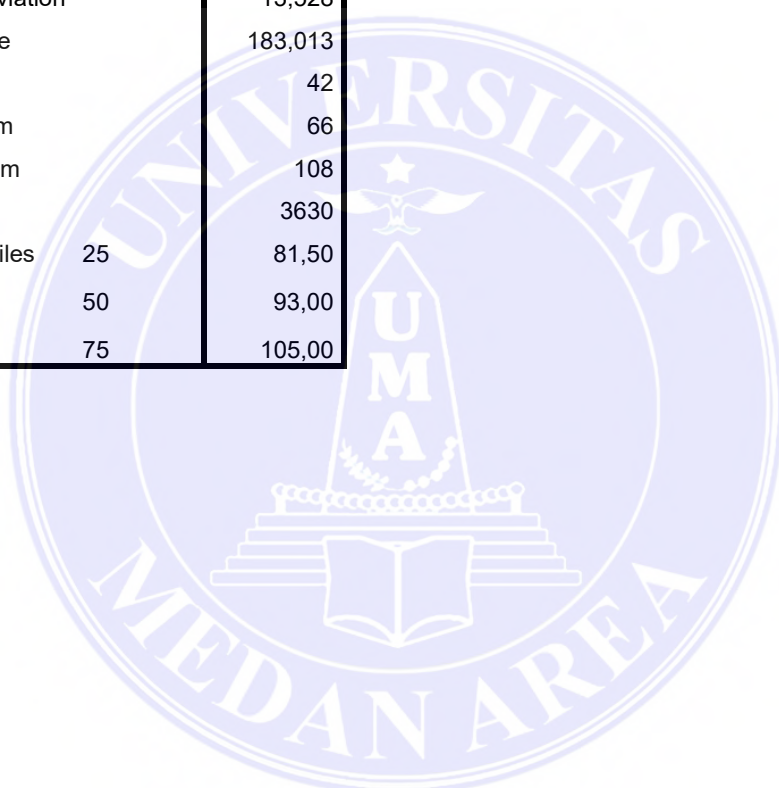
LAMPIRAN IV

UJI DATA FREKUENTIF

Frequencies

Statistics

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		90,75
Std. Error of Mean		2,139
Median		93,00
Mode		106
Std. Deviation		13,528
Variance		183,013
Range		42
Minimum		66
Maximum		108
Sum		3630
Percentiles	25	81,50
	50	93,00
	75	105,00

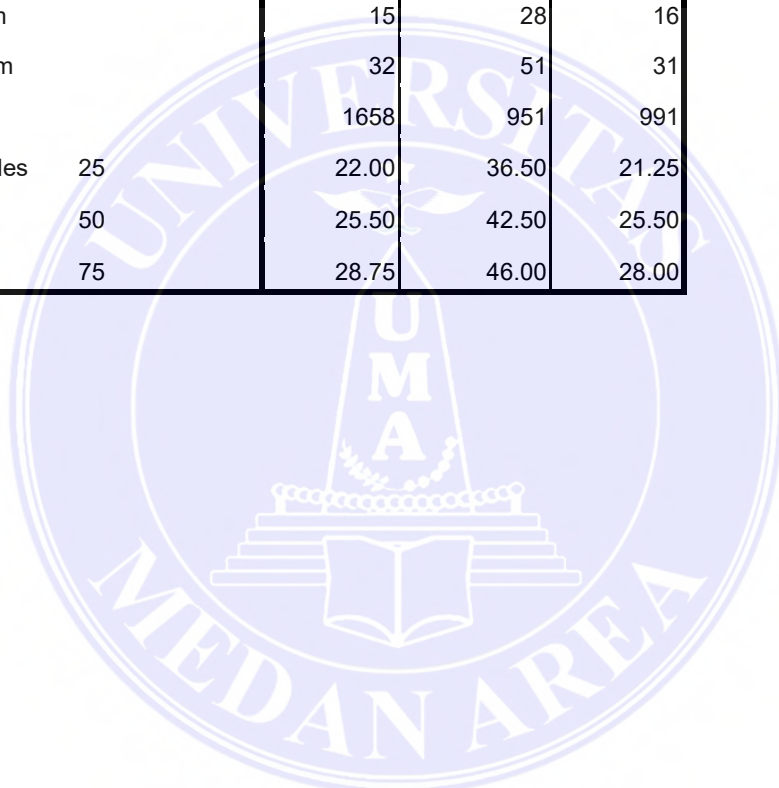


X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumu Per
Valid 66	1	2,5	2,5	
67	2	5,0	5,0	
68	2	5,0	5,0	
69	2	5,0	5,0	
78	2	5,0	5,0	
81	1	2,5	2,5	
83	1	2,5	2,5	
85	1	2,5	2,5	
86	1	2,5	2,5	
89	2	5,0	5,0	
90	1	2,5	2,5	
91	1	2,5	2,5	
92	2	5,0	5,0	
93	2	5,0	5,0	
94	1	2,5	2,5	
95	1	2,5	2,5	
96	3	7,5	7,5	
97	3	7,5	7,5	
105	3	7,5	7,5	
106	5	12,5	12,5	
107	1	2,5	2,5	
108	2	5,0	5,0	
Total	40	100,0	100,0	

Statistics

		Statistics		
		fisiologis	psikologis	Prilaku
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		24.78	41.45	24.52
Median		25.50	42.50	25.50
Std. Deviation		4.417	6.193	4.291
Minimum		15	28	16
Maximum		32	51	31
Sum		1658	951	991
Percentiles	25	22.00	36.50	21.25
	50	25.50	42.50	25.50
	75	28.75	46.00	28.00



Frequency Table

Fisiologis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	2.5	2.5	2.5
16	1	2.5	2.5	5.0
18	3	7.5	7.5	12.5
19	3	7.5	7.5	20.0
20	1	2.5	2.5	22.5
22	2	5.0	5.0	27.5
23	1	2.5	2.5	30.0
24	3	7.5	7.5	37.5
25	5	12.5	12.5	50.0
26	6	15.0	15.0	65.0
27	1	2.5	2.5	67.5
28	3	7.5	7.5	75.0
29	5	12.5	12.5	87.5
30	3	7.5	7.5	95.0
31	1	2.5	2.5	97.5
32	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Prilaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.5	2.5	2.5
	17	2	5.0	5.0	7.5
	18	1	2.5	2.5	10.0
	19	2	5.0	5.0	15.0
	20	1	2.5	2.5	17.5
	21	3	7.5	7.5	25.0
	22	6	15.0	15.0	40.0
	23	1	2.5	2.5	42.5
	24	1	2.5	2.5	45.0
	25	2	5.0	5.0	50.0
	26	5	12.5	12.5	62.5
	27	4	10.0	10.0	72.5
	28	4	10.0	10.0	82.5
	30	4	10.0	10.0	92.5
	31	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Prilaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	2.5	2.5	2.5
17	2	5.0	5.0	7.5
18	1	2.5	2.5	10.0
19	2	5.0	5.0	15.0
20	1	2.5	2.5	17.5
21	3	7.5	7.5	25.0
22	6	15.0	15.0	40.0
23	1	2.5	2.5	42.5
24	1	2.5	2.5	45.0
25	2	5.0	5.0	50.0
26	5	12.5	12.5	62.5
27	4	10.0	10.0	72.5
28	4	10.0	10.0	82.5
30	4	10.0	10.0	92.5
31	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		fisiologis	Psikologis	prilaku
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	24.78	41.45	24.52
	Std. Deviation	4.417	6.193	4.291
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.135	.134
	Positive	.104	.089	.122
	Negative	-.145	-.135	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.919	.852	.851
Asymp. Sig. (2-tailed)		.367	.462	.464
a. Test distribution is Normal.				

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
fisiologis	24.78	4.417	40
psikologis	41.45	6.193	40
prilaku	24.52	4.291	40

Correlation Matrix^a

		fisiologis	psikologis	Prilaku
Correlation	fisiologis	1.000	.733	.761
	psikologis	.733	1.000	.711
	prilaku	.761	.711	1.000
Sig. (1-tailed)	fisiologis		.000	.000
	psikologis	.000		.000
	prilaku	.000	.000	

a. Determinant = ,171

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	65.591
	Df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Fisiologis	psikologis	Prilaku
Anti-image Covariance	fisiologis	.346	-.158	-.180
	psikologis	-.158	.407	-.134
	prilaku	-.180	-.134	.370
Anti-image Correlation	fisiologis	.722 ^a	-.421	-.502
	psikologis	-.421	.778 ^a	-.346
	prilaku	-.502	-.346	.745 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.470	82.340	82.340	2.470	82.340	82.340
2	.294	9.805	92.145			
3	.236	7.855	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reproduced Correlations

		fisiologis	psikologis	Prilaku
Reproduced Correlation	fisiologis	.841 ^a	.822	.833
	psikologis	.822	.804 ^a	.814
	prilaku	.833	.814	.825 ^a
Residual ^b	fisiologis		-.089	-.072
	psikologis	-.089		-.104
	prilaku	-.072	-.104	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 3 (100,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

Communalities

	Initial	Extraction
fisiologis	1.000	.841
psikologis	1.000	.804
prilaku	1.000	.825

Extraction Method: Principal

Component Analysis.





LAMPIRAN V
LAMPIRAN SURAT KETERANGAN
PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanama@uma.ac.id

Nomor : 1869/FPSI/01.10/VII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

29 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dita Cindy Rahmadani
NPM : 198600233
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara, Jl. Kapt. H. Rakamin Y. Damuli Per. Damuli, Kec. Kualuh Selatan, Kab. Labuhan Batu Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhan Batu Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Rafi Alfini, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 LABUHANBATU UTARA
Jl. Lintas Sumatera Damuli – Kec. Kualuh Selatan Telp. (0624) 7673141
Kabupaten Labuhanbatu Utara 21457 NPSN : 60729879 NSM : 131112100004
Website : man2labura.go.id - email : khulu_man@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 739 /Ma.02.30.02/PP.00.6/08/2023

Berdasarkan surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1869/FPSI/01.10/VII/2023 tanggal 29 Juli 2023 hal Penelitian, maka dengan ini Kepala MAN 2 Labuhanbatu Utara :

Nama : **Nasrah Bina Sejahtera, S.Pd.I, M.Si**
NIP : 19790728 200312 2 009
Pangkat/Golongan : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala MAN 2 Labuhanbatu Utara
Alamat : Jalan Lintas Sumatera Utara – Damuli
NPSN : 60729879
NSM : 131112100004

Dengan ini menerangkan :

Nama : **Dita Cindy Rahmadani**
NPM : 198600233
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melaksanakan penelitian guna memperoleh data yang berhubungan dengan skripsi yang berjudul "Gambaran Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Berkeluarga di Madrasah Aliyah Negeri 2 Labuhanbatu Utara".

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Labuhanbatu Utara, 28 Agustus 2023

Kepala,



Nasrah Bina Sejahtera