

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU
SMA NEGERI 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
AMANDA PUTRI RITONGA
208600196**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU
SMA NEGERI 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH

AMANDA PUTRI RITONGA

208600196

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Stres Kerja dengan *Psychological Well-Being*
pada Guru SMA Negeri 1 Medan

Nama : Amanda Putri Ritonga

NPM : 208600196

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Dr. Farida Hanum Siragar S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing

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

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala Program Studi

Tanggal Lulus : 4 Maret 2025

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 4 Maret 2025



Amanda Putri Ritonga
208600196

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amanda Putri Ritonga

NPM : 208600196

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA GURU SMA NEGERI 1 MEDAN”

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 4 Maret 2025

Yang Menyatakan



Amanda Putri Ritonga
208600196

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA GURU SMA NEGERI 1 MEDAN

OLEH:

AMANDA PUTRI RITONGA

NPM: 208600196

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *psychological well-being* pada guru SMA Negeri 1 Medan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 37 guru dari populasi 88 orang. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Likert* dan dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara hipotetik dan empirik, stres kerja berada pada kategori sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 55,00 dan mean empirik 55,405. *Psychological well-being* juga tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik 92,50 dan mean empirik 85,811. Analisis korelasi menunjukkan nilai (r_{xy}) = -0,709 dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinan sebesar 0,503 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being* sebesar 50,3%.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Psychological Well-Being*, Guru

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG TEACHERS AT SMA NEGERI 1 MEDAN

BY:

AMANDA PUTRI RITONGA

NPM: 208600196

This research aimed to determine the correlation between work stress and psychological well-being among teachers at SMA Negeri 1 Medan. The hypothesis proposed was that there is a negative correlation between work stress and psychological well-being. This research used purposive sampling with a sample size of 37 teachers from a population of 88. Data were collected using a Likert scale and analyzed using product-moment correlation. The analysis results showed that both hypothetically and empirically, work stress was categorized as moderate with a hypothetical mean of 55.00 and an empirical mean of 55.405. Psychological well-being was also moderate with a hypothetical mean of 92.50 and an empirical mean of 85.811. The correlation analysis showed a value of $(r_{xy}) = -0.709$ with $p < 0.001$, meaning the hypothesis was accepted. The coefficient of determination was 0.503, indicating that work stress had an effect on psychological well-being of 50.3%.

Keywords: *Work stress; Psychological well-being; Teacher*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan pada tanggal 12 Februari 2002. Peneliti merupakan anak ketiga dari Bapak Jamal Usman Ritonga dan Ibu Nurmaziah. Peneliti menempuh Pendidikan Sekolah Dasar Swasta di SD Islam An-Nizam Yayasan Sech Omar Bin Salmin Bahadjadj pada tahun 2008 sampai tahun 2014, kemudian peneliti melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Medan pada tahun 2014 sampai 2017. Setelah itu di tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Medan dan lulus pada tahun 2020.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada Guru SMA Negeri 1 Medan”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu luang, memperhatikan dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini. peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Ketua Penguji, Ibu Anggi Tri Lestari Purba S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris Penguji, dan Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si, selaku dosen pembeding.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Medan, Ibu Elfi Sahara S.Pd, M.Si, Bapak Sutarto selaku wakil kepala sekolah kurikulum, dan Bapak Syawal Ritonga selaku wakil kesiswaan yang telah membantu peneliti dalam memberikan informasi, serta guru-guru yang telah berpartisipasi dalam mengisi *g-form*.

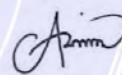
Kepada yang tersayang, peneliti ucapkan terima kasih yang tulus kepada mama, papa, kakak, dan abang yang telah mendukung, membantu, serta memotivasi peneliti selama pengerjaan skripsi ini. Tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada seorang sahabat yaitu Ihza Fadhilah (208600258) yang telah memberikan

banyak ide dan masukan berharga selama proses skripsi ini. Kehadiranmu selalu membuat segala sesuatunya terasa lebih ringan dan menyenangkan. Terima kasih telah menjadi bagian penting dari perjalanan ini.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada diriku sendiri, yang dengan sabar dan pantang menyerah dalam menyelesaikan setiap tahap skripsi ini. Terima kasih karena telah berani mengambil langkah untuk bisa berada di tahap ini, semoga di fase selanjutnya aku lebih berani lagi untuk melangkah menggapai masa depan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti memohon kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 4 Maret 2025



(Amanda Putri Ritonga)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
ABSTRAK	
ABSTRACT	
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Hipotesis.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 <i>Psychological Well-Being</i>	15
2.1.1 Pengertian <i>Psychological Well-Being</i>	15
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i>	16
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Psychological Well Being</i>	19
2.1.4 Ciri Ciri <i>Psychological Well-Being</i>	21
2.2 Stres Kerja.....	23
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	23
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	24
2.2.3 Jenis-Jenis Stres kerja	27
2.2.4 Aspek-Aspek Stres kerja.....	29
2.3 Hubungan antara Stres Kerja Dengan <i>Psychological Well-Being</i>	30
2.4 Kerangka Konseptual	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.2 Bahan dan Alat	33
3.3 Metodologi Penelitian	34

3.4	Populasi dan Sampel	35
3.5	Teknik Analisis Data	36
3.6	Prosedur Kerja.....	36
3.6.1	Persiapan Penelitian.....	36
3.6.2	Pelaksanaan Penelitian.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1.1	Uji Validitas	39
4.1.2	Uji Reliabilitas	41
4.2	Uji Asumsi.....	41
4.2.1	Uji Normalitas.....	42
4.2.2	Uji Linieritas	42
4.3	Uji Hipotesis.....	43
4.4	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
4.5	Pembahasan.....	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		53
SIMPULAN DAN SARAN		53
5.1	Simpulan	53
5.2	Saran.....	54
5.2.1	Guru	54
5.2.2	Sekolah.....	54
5.2.3	Peneliti Selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA.....		55
LAMPIRAN.....		59
Lampiran 1.....		59
Lampiran 2.....		64
Lampiran 3.....		65
Lampiran 4.....		66
Surat Penelitian.....		68
Surat Keterangan Selesai		69

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Stres Kerja	39
Tabel 4.2 Penyebaran Item Valid dan Gugur <i>Psychological Well-Being</i>	40
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	43
Tabel 4.6 Uji Hipotesis	44
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Stres Kerja	47
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel <i>Psychological Well-Being</i>	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Psychological well-being adalah konsep yang merujuk pada perasaan seseorang terhadap aktivitas kehidupan sehari-hari. Dalam menjalani aktivitas tersebut, individu sering mengalami perubahan emosi dan pikiran yang bervariasi, mulai dari kondisi mental negatif hingga kondisi mental positif, seperti dari trauma hingga penerimaan hidup. Seseorang yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari, mereka merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungannya. Apabila seseorang memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik, mereka akan memiliki penilaian positif terhadap dirinya serta tidak hanyut oleh pengaruh lingkungannya (Ardini & Sugiarti, 2024).

Kehadiran *Psychological well-being* dalam diri seseorang membuat ia mampu untuk menjalankan fungsi psikologisnya dengan lebih baik, termasuk dalam hal belajar dan pencapaian prestasi. Adanya perpaduan berbagai komponen psikologis ini, maka individu yang mempunyai kondisi PWB yang baik dapat memandang tekanan atau *stressor* sebagai suatu sumber positif yang menyumbang pada pertumbuhan PWB dalam dirinya (Satyajati et al., 2020). *Psychological well-being* adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja tetapi lebih dari itu, yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*),

keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (Utami & Kriswanto, 2019).

Psychological well-being sebagai kehidupan yang berjalan baik, menggunakan perasaan yang sejahtera dan berfungsi secara efektif. Seseorang yang mempunyai kesejahteraan psikologis tinggi merasa akan mampu, menerima dukungan, puas dengan kehidupan yang dijalannya serta memiliki perasaan yang bahagia. Kehadiran *psychological well-being* dalam diri seseorang membuat ia mampu untuk menjalankan fungsi psikologisnya dengan lebih baik, termasuk dalam hal belajar dan pencapaian prestasi. Adanya perpaduan berbagai komponen psikologis ini, maka individu yang mempunyai kondisi *psychological well-being* yang baik dapat memandang tekanan atau *stressor* sebagai suatu sumber positif yang menyumbang pada pertumbuhan *psychological well-being* dalam dirinya (Satyajati et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan berbagai dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan perasaan cemas, depresi, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan absensi karyawan (Fajar et al., 2024). Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Stres ini muncul ketika karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh pekerjaan mereka.

Tekanan tersebut sering kali muncul dalam berbagai bentuk, seperti bekerja dalam batas waktu yang ketat, ketidakjelasan mengenai tanggung jawab yang harus diemban, atau adanya tugas yang saling bertentangan. Karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak didukung dengan fasilitas yang memadai juga lebih rentan terhadap stres. Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, dapat menambah tingkat kecemasan dan frustrasi yang dialami oleh seseorang. Semua faktor ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan (Supriyadi et al., 2020).

Stres yang merupakan keadaan dinamis seorang individu yang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan. Dimana seseorang atau karyawan yang mengalami stres kerja akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 2019). Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Robins, 2019). Pada dasarnya, seseorang yang jiwanya sejahtera tidak sekedar bebas dari tekanan atau masalah mental. Lebih dari itu, ia juga memiliki penilaian positif terhadap dirinya dan mampu bertindak secara otonomi, serta tidak mudah hanyut oleh pengaruh lingkungan. Bila hal ini dikaitkan dengan dunia pekerjaan, maka tingkat *psychological well-being* seseorang akan berguna dalam komitmen individu, produktivitas kerja individu, target-target dalam pekerjaan (Issom & Makbulah, 2017).

Stres kerja dalam pendidikan merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh para pendidik dalam melaksanakan peran mereka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui proses pendidikan. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan karakter bangsa, itu karena pendidikan yang baik akan berpengaruh terhadap perkembangan manusia dan pada keseluruhan aspek kepriadian manusia. Pendidikan yang baik dapat terwujud dengan adanya partisipasi dan dari dukungan perangkat yang baik pula. Salah satu perangkat penting yang bekerja langsung untuk mewujudkan tugas pendidikan dalam membangun karakter bangsa ini ada di tangan tenaga didik (Gunawan & Hendriani, 2019).

Dunia kerja di bidang pendidikan tidak lepas adanya peran seorang guru yang berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa yakni mendidik siswa-siswi agar menjadi individu dengan intelektual yang tinggi. Guru merupakan profesi yang bermanfaat, melibatkan pekerjaan yang bermakna, penting, dan memberikan pengaruh yang besar dalam pendidikan dan membentuk karakter anak bangsa. Namun, disisi lain profesi guru juga menantang dengan kompleksitas kerjanya. Pekerjaan guru (mendidik) yang mulia dan seharusnya menyenangkan, sering kali malah menjadi sumber ketegangan lantaran iklim dan kondisi kerja yang terlalu berat dengan beban tugas-tugas birokrasi, beban sosial-ekonomi dan tantangan kemajuan karir yang terkait erat dengan jaminan hak-hak kesejahteraan guru (Issom & Makbulah, 2017). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, seperti kurikulum, sarana dan prasarana, biaya, dan sebagainya, tidak akan banyak berarti jika pembelajaran, yaitu interaksi antara guru dan siswa, tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran guru

dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga para pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Jalil, 2020).

Namun kebutuhan guru terkadang kurang mendapat perhatian, padahal tuntutan kerja sebagai guru cukup besar. Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa (Hendrawan et al., 2018).

Kesejahteraan guru merupakan tata kehidupan dan penghidupan sosial, baik materiil maupun spiritual, yang meliputi keselamatan, kesusilaan, serta ketentraman lahir dan batin. Kesejahteraan ini memungkinkan setiap warga negara, termasuk guru, untuk memenuhi kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial sebaik-baiknya bagi keluarga dan masyarakat, dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan Pancasila. Kesejahteraan yang merupakan imbalan yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka bekerja untuk suatu organisasi atau lembaga, melalui keterampilan, pengetahuan, dan waktu yang mereka berikan (Nawawi, 2022).

Pekerjaan seorang guru terdiri dari guru yang sudah diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil atau yang biasa disebut guru honorer. Guru yang berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi tempatnya bekerja. Guru honorer adalah tenaga kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau

pejabat lain yang ada didalam pemerintahan. Pada konteks guru, gaji guru honorer tergantung dari bagaimana pengelolaan dana pada sekolah tempatnya bertugas. Kehidupan seorang guru honorer masih tergolong jauh dari kata sejahtera dalam bidang ekonomi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru honorer yang melakukan pekerjaan sampingan agar kebutuhan hidup sehari-hari dapat terpenuhi (Gunawan & Hendriani, 2019).

Guru honorer yang dengan status kepegawaian yang tidak jelas dan serba kekurangan dalam hal pendapatan sebagai honorer, memiliki tanggung jawab khusus untuk menghidupi keluarganya. Hal ini menjadi sumber stres tersendiri bagi mereka baik laki-laki ataupun perempuan dibandingkan dengan yang masih berstatus lajang, memiliki keluarga berarti individu tersebut harus siap mengemban tanggung jawab baik secara materiil maupun spiritual. Masa kerja, honorarium per bulan, pendapatan tambahan, serta jam kerja merupakan faktor-faktor yang sangat sensitif untuk menggambarkan rentannya seorang guru honorer mengalami depresi beserta tingkatannya baik ringan, sedang, maupun berat (Arfa et al., 2018).

Sebagai seorang guru, tidak hanya kemampuan pedagogis dan interpersonal yang dibutuhkan, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman, terutama dalam hal teknologi. Dalam era digital saat ini, teknologi telah menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran. seorang guru dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang dapat digunakan untuk mendukung proses pengajaran. Hal ini mencakup pemahaman terhadap berbagai media dan alat bantu pembelajaran yang dapat memperkaya pengalaman belajar siswa, seperti aplikasi pembelajaran online, platform e-learning, hingga penggunaan multimedia dalam pengajaran (Rachman & Suryana, 2017).

Studi tentang kesejahteraan pada guru sudah banyak dilakukan, dimana guru dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk dapat memahami masalah kesehatan mental siswa, meningkatkan kesiapan guru untuk membantu siswa yang memiliki masalah kesehatan mental. Penyusunan alat ukur kesejahteraan psikologis guru berbijak pada teori kesejahteraan psikologis yang mensintesis dari teori *Winefield* dengan menggunakan aspek kepuasan hidup, hubungan sosial yang mendukung, dan kontrol diri yang berhubungan dengan penguasaan guru dilingkungan sekolah (Prasetyaningrum et al., 2022).

Fenomena ini terjadi akibat dari tekanan dalam pekerjaan yang membuat terjadinya masalah mental dan lain sebagainya, maka perlu adanya faktor yang dapat meningkatkan untuk memiliki *psychological well-being* guru. Menurut aspek-aspek *psychological well-being* guru bahwa harapan untuk memandang positif saat menghadapi masalah yang terjadi dengan keadaan dan kondisi apapun sehingga dapat menjalani hidupnya dengan baik yaitu dengan bersyukur. Terdapatnya *psychological well-being* yang baik dalam diri individu, khususnya guru, akan membuat dirinya mampu bertahan dan berkembang di masa peralihan yang sedang dihadapi. *Psychological well-being* menurut Ryff merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, di mana individu dapat menerima segala kekurangan maupun kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dan dapat menguasai lingkungan. Dengan kata lain, individu mampu menciptakan lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan hidup, serta mengembangkan pribadinya (As'adi & Slamet, 2023).

Menurut (Gunawan & Hendriani, 2019) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami stres berkepanjangan dapat mengalami penurunan psikologis. Setiap pekerjaan yang dijalani tidak hanya berpacu pada kebutuhan finansial saja, tetapi suatu pekerjaan juga harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau bisa juga disebut dengan *psychological well-being*. Diantara penelitian diatas terdapat perbedaan-perbedaan dengan judul yang peneliti angkat. Mulai dari perbedaan tempat, subyek, dan variabel tetapi tetap dengan tema yang sama yakni membahas mengenai kondisi *psychological well-being* guru.

Salah satu sekolah di kota Medan yang telah lama berdiri sejak didirikan pada tahun 1950 yaitu SMA Negeri 1 Medan, atau Smansa Medan, telah dikenal sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan banyak pemimpin sipil dan militer baik di tingkat regional maupun nasional. Salah satu ciri khas unik dari Smansa Medan adalah posisinya sebagai almamater bagi banyak gubernur dan jenderal ternama. Banyak alumni yang berhasil melanjutkan pendidikan tinggi di akademi militer dan menunjukkan prestasi kepemimpinan yang mengesankan di panggung nasional. Namun, sejak tahun 2000-an, citra sekolah ini mengalami transformasi yang signifikan dari sekolah yang keras menjadi lembaga pendidikan yang memberikan penekanan pada kreativitas siswa dalam berbagai bidang seni budaya. Smansa Medan telah menghasilkan siswa-siswi kreatif yang berhasil meraih prestasi di industri kreatif.

Dibalik prestasi gemilang yang diraih oleh siswa-siswi di SMA Negeri 1 Medan, terdapat tantangan yang dihadapi oleh para guru. Beberapa di antara mereka melaporkan mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, serta kualitas supervisi

yang kurang optimal menjadi penyebab utama dari stres yang mereka alami. Beban kerja yang terus meningkat, misalnya, sering kali membuat guru merasa tertekan dan kelelahan. Selain itu, tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang terbatas juga turut menambah ketegangan mental mereka. Kurangnya dukungan dari pihak manajemen dalam hal supervisi atau bimbingan, juga berkontribusi pada tingginya tingkat stres di kalangan guru.

Dalam upaya untuk mengatasi stres ini, sejumlah guru mencoba berbagai strategi guna meredakan tekanan yang mereka rasakan, seperti berolahraga, meditasi, dan menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman. Olahraga menjadi salah satu pilihan populer karena dapat membantu mengurangi ketegangan fisik dan mental, sementara meditasi sering digunakan untuk menenangkan pikiran dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Menghabiskan waktu dengan orang-orang terdekat juga dianggap efektif karena dapat memberikan dukungan emosional dan meningkatkan suasana hati. Namun, meskipun strategi-strategi ini dapat memberikan manfaat sementara, hasil survei menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki cara yang efektif dalam mengelola stres mereka.

Temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis di lingkungan sekolah, serta memberikan dukungan yang lebih baik bagi para guru. Dukungan dari sekolah, baik dalam bentuk bimbingan, pelatihan pengelolaan stres, maupun peningkatan kualitas supervisi, sangat diperlukan untuk membantu guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan dengan kondisi mental yang sehat. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada siswa. Membangun

lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis para pendidik sangatlah penting agar prestasi siswa-siswi tetap dapat terjaga dan bahkan terus berkembang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, beberapa guru honorer di SMA Negeri 1 Medan menjelaskan bahwa “Beban kerja sebagai guru cukup berat, terutama karena banyaknya tugas administratif yang harus diselesaikan selain mengajar. Selain itu harus menjadi pembimbing ekstrakurikuler sehingga kesulitan membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan rumah”.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang menyatakan “Terkadang saya merasa kewalahan dengan adanya sistem aplikasi yang membuat saya sulit untuk mencari pekerjaan diluar kemudian *income* terbatas tetapi kegiatan swmakin banyak”. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa beberapa guru honorer di SMA Negeri 1 Medan merasa terbebani oleh tugas administratif yang melebihi batas kemampuan atau waktu yang mereka miliki, serta merasa kurang motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap kondisi kerja guru di SMA Negeri 1 Medan untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Hubungan antara stres kerja dan *psychological well-being* di SMA Negeri 1 Medan adalah fenomena yang perlu mendapat perhatian serius. Langkah-langkah untuk meningkatkan manajemen stres dan memberikan dukungan psikologis mungkin diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi staf sekolah. Stres kerja yang dialami oleh guru sekolah dapat berdampak negatif bagi siswa, karena guru akan kehilangan konsentrasi dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa selain

itu guru juga tidak dapat fokus mengarahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi institusi. Bahkan siswa mungkin akan menjadi demotivasi karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif guru.

Hasil wawancara terkait ciri-ciri stres kerja pada guru menunjukkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan, sikap menyerah dalam mengajar, dan tekanan psikologis akibat siklus tantangan tersebut yang terus berlangsung. Aktivitas yang dilakukan oleh guru setiap hari hingga bertahun-tahun mengakibatkan stres dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Apabila guru mengalami stres maka akan berdampak pada kinerja dari guru yang bersangkutan. Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja guru berdampak terhadap keinginan dari guru dalam meninggalkan profesinya. Selain itu, bukti menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak pada interaksi interpersonal guru, dengan meningkatnya ketegangan dalam hubungan dengan rekan kerja dan siswa. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental guru honorer itu sendiri, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Penelitian memilih Guru Honorer di bandingkan Guru PNS di SMA Negeri 1 Medan karena adanya relevansi dan urgensi yang jelas dalam konteks lokal. Dimana relevansi sosial menjadi faktor kunci dalam pemilihan topik ini. Guru Honorer di SMA Negeri 1 Medan mungkin mengalami tantangan dan tekanan pekerjaan yang unik, yang membutuhkan pemahaman mendalam untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain itu urgensi masalah stres kerja pada guru honorer memiliki dampak langsung pada kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks pendidikan, stres kerja dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan interaksi guru dengan siswa. Oleh karena itu, memahami hubungan antara stres kerja dan *psychological well-being* guru honorer menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperbaiki kondisi kerja mereka. Penelitian ini bukan hanya tentang pemahaman teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dengan memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan intervensi yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru di SMA Negeri 1 Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Maryatm, 2020 dengan judul “Hubungan Antara Harga Diri Dan Stres Dengan *Psychological Well-Being* Pada Remaja Panti Asuhan Tanjung Barat Di Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *bivariate correlation* menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara harga diri dengan *psychological well-being*, terdapat hubungan stres dengan *psychological well being*, terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dan stres dengan *psychological well being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Suprapti, 2021 dengan judul “Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Stres Akademik Siswa SMA di Masa Covid-19”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan *Psychological Well-Being* terhadap Stres Akademik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Trayudi & Dewi, (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Psychological Well-Being* pada Ibu Bekerja *Work From Home*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap *psychological well being* pada ibu bekerja WFH selama pandemi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas, maka perbedaan penelitian saat ini terletak pada fokus yang berbeda, yaitu mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan *psychological well-being* pada konteks pekerjaan guru, dengan variabel yang spesifik terkait dengan kondisi pekerjaan di sekolah menengah atas, sedangkan penelitian terdahulu mengeksplorasi aspek-aspek seperti minat olahraga, harga diri, dan kondisi pekerjaan pada kelompok populasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena masalah dan *gap research* di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan stress kerja dengan *Psychological Well Being* maka peneliti tertarik mengambil judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan *Psychological Well-Being* Pada Guru SMA Negeri 1 Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *psychological well-being* pada guru di SMA Negeri 1 Medan”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *psychological well-being* pada guru di SMA Negeri 1 Medan.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yang telah diolah sedemikian rupa dan diuraikan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka konseptual dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan *Psychological Well-Being* pada guru di SMA Negeri 1 Medan, dengan asumsi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *psychological well-being*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi pula *psychological well-being*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu psikologi untuk menambah kajian ilmu psikologi khususnya mengenai hubungan antara stres kerja dengan *psychological well-being* pada Guru SMA Negeri 1 Medan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis, mengenai hubungan kesehatan sosial–emosional dan stres akademik pada siswa SMA. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi guru nantinya dapat diterapkan dalam proses pembelajaran yang lebih baik sehingga stres kerja yang dirasakan guru bisa saja tidak muncul jika setiap individu menanamkan keyakinan pada diri mereka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psychological Well-Being*

2.1.1 *Pengertian Psychological Well-Being*

Menurut (Maryatmi, 2021) *Well-being* didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang berhubungan dengan seluruh keadaan atau peristiwa dalam kehidupan karyawan dalam pekerjaan. *Psychological well-being* merujuk pada perasaan-perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Perasaan ini dapat berkisar dari kondisi mental negatif, misalnya ketidakpuasan hidup, kecemasan dan sebagainya sampai ke kondisi mental positif, misalnya realisasi potensi atau aktualisasi diri (Prabowo, 2017).

Psychological well-being adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Dwinanda et al., 2021).

Menurut (Riskasari & Utami, 2021) *Psychological Well-Being* (PWB) adalah kebahagiaan dan ketidakbahagiaan atau yang biasa disebut Kesejahteraan Psikologis, menurut Ryff (1995) dalam buku (Riskasari & Utami, 2021) mendefinisikan PWB ini sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, dimana evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya sehingga menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat PWB nya menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki hidupnya sehingga PWB nya

meningkat, serta kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya dan tidak ada gejala-gejala depresi serta terus bertumbuh secara personal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah refleksi dari perasaan individu terkait aktivitas sehari-hari, melibatkan kesehatan psikologis yang diukur oleh pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Ini mencakup rasa kenyamanan, damai, dan kebahagiaan, serta cara individu menilai pencapaian potensi mereka. Keseluruhan, *psychological well-being* mencakup kemampuan menerima diri, membentuk hubungan yang positif, mandiri di lingkungan sosial, mengontrol lingkungan, menetapkan tujuan hidup, dan terus merealisasikan potensi diri.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* pada diri individu menurut Ryff dan Singer dalam (Rahmawati & Musthofa, 2021) yaitu:

1. Usia

Dimensi-dimensi dari *psychological well-being* seperti penguasaan lingkungan dan otonomi meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak memiliki perbedaan dengan bertambahnya usia.

2. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Di temukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih

tinggi dalam membina hubungan yang lebih positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik dari pada pria.

3. Budaya

Ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian seperti dalam aspek penerimaan diri atau otonomi lebih menonjol dalam konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam aspek hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

4. Religiusitas

Agama mampu meningkatkan *psychological well-being* dalam diri seseorang. Adanya korelasi antara religiusitas dengan *psychological well-being*, dimana individu dengan religiusitas yang kuat, tingkat *psychological well-being* juga akan lebih tinggi, sehingga akan semakin sedikit dampak negatif yang dirasakan dari peristiwa traumatik dalam hidup.

5. Dukungan Sosial

Dukungan secara informatif disertai dengan dukungan emosional yang baik akan meningkatkan PWB pada individu. Dukungan sosial erat kaitannya dengan hubungan yang harmonis dengan orang lain sehingga individu tersebut mengetahui bahwa orang lain peduli, menghargai dan mencintai dirinya.

6. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian yang sehat adalah individu yang memiliki *coping skill* yang efektif, sehingga individu tersebut mampu menghindari stres dan konflik, memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.

Sedangkan pendapat lain menurut Wahyuni et al., (2023) faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* adalah:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Merupakan sifatnya rentan terhadap korupsi, iklim organisasi yang tidak mendukung dan pekerjaan yang tidak disenangi akan menyebabkan terbentuknya keadaan *psychological well-being* yang rendah, begitu pula sebaliknya.

2. Kesehatan Dan Fungsi Fisik

Merupakan individu yang mengalami gangguan kesehatan dan fungsi fisik yang tidak optimal atau terganggu dapat menyebabkan rendahnya *psychological well-being* individu tersebut. Sebaliknya, apabila individu memiliki kesehatan dan fungsi yang baik, akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi sehingga dapat menimbulkan sikap stres kerja terhadap pekerjaan yang akan atau telah dilakukan individu tersebut.

3. Stres Kerja

Kemudian menurut Rathi dan Rastogi (Saputri, et al 2013) faktor lain yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu stres. Stres merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya *psychological well being*

pada diri seseorang. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan berbagai dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan perasaan cemas, depresi, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan absensi karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, *psychological well-being* seorang individu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, budaya, religiusitas, dukungan social, serta kepribadian. Kemudian faktor lainnya seperti pekerjaan itu sendiri, kesehatan dan fungsi fisik, serta stres kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek *Psychological Well Being*

Carol Ryff (Revelia, 2018) berusaha mengatasi keterbatasan ini dan mendefinisikan *psychological well-being* sebagai berkembangnya potensi sejati individu, sehingga *psychological well-being* bukanlah motivasi utama seseorang melainkan hasil dari baiknya kehidupan seseorang. Carol Ryff merumuskan beberapa dimensi *psychological well-being*, sehingga *psychological well-being* didefinisikan sebagai kondisi atas kemampuan seseorang terhadap tantangan eksistensial kehidupan di mana merujuk pada enam aspek, antara lain:

1. *Self-acceptance* (penerimaan diri) adalah penerimaan diri dan penerimaan kehidupan lampau seseorang sehingga bisa dikarakteristikan dengan *self-actualization*, *optimal functioning* (fungsi optimal individu), dan *maturity* (kedewasaan).

2. *Positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain), yaitu dimensi yang menitik beratkan pada pentingnya kehangatan, rasa percaya dalam hubungan interpersonal.
3. *Autonomy* (otonomi) merupakan fungsi di mana individu mampu memerintahkan untuk dirinya sendiri, seperti mengambil keputusan sendiri
4. *Environmental mastery* (penguasaan lingkungan) adalah kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang cocok untuk dirinya, sehingga suksesnya pertambahan usia menitikberatkan pada luasnya individu dalam memanfaatkan kesempatan-kesempatan di lingkungannya.
5. *Purpose in life* (tujuan hidup), yaitu rasa terhadap tujuan dan makna hidup di mana dimensi ini menjelaskan bahwa adanya tujuan hidup yang bervariasi meliputi bersikap produktif, kreatif, dan tercapainya penyatuan emosional di kehidupan kemudian.
6. *Personal growth* (pertumbuhan pribadi) merupakan kontinuitas pertumbuhan dan menghadapi tantangan atau tugas baru di periode kehidupan yang berbeda.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu menerima dirinya sendiri, memiliki hubungan positif dengan oranglain, serta memiliki tujuan hidup.

2.1.4 Ciri Ciri *Psychological Well-Being*

Ryff dan Singer (dalam Muttaqinah & Novitasari, 2015) menyatakan bahwa salah satu ciri orang yang memiliki *psychological well-being* yang rendah adalah:

1. Tidak Puas Dengan Keadaan Diri Sendiri

Ketidakpuasan ini sering kali timbul akibat tekanan dan tuntutan yang berlebihan di tempat kerja, yang dapat mengganggu keseimbangan emosional dan mental seseorang. Akibatnya, individu mungkin merasa tidak mampu mencapai potensi penuh mereka, merasa kurang berharga, dan meragukan kemampuan diri sendiri.

2. Merasa Bosan

Perasaan bosan ini biasanya muncul ketika individu merasa jenuh dengan tugas-tugas rutin yang monoton dan kurangnya variasi dalam pekerjaan. Tekanan dan tuntutan yang berlebihan tanpa adanya kesempatan untuk istirahat atau variasi dapat menyebabkan individu kehilangan minat dan antusiasme terhadap pekerjaannya. Akibatnya, rasa bosan ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, serta mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat berkontribusi pada perasaan tidak berdaya, frustrasi, dan bahkan dapat mengarah pada *burnout*.

3. Tidak Tertarik Dengan Pengembangan Diri

Ketika seseorang mengalami stres kerja yang berkelanjutan, mereka sering merasa terlalu lelah secara fisik dan mental untuk mengejar peluang pengembangan diri. Tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mengikis energi dan waktu yang

seharusnya digunakan untuk belajar keterampilan baru atau mengikuti pelatihan. Akibatnya, individu tersebut menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat menghambat pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Kondisi ini dapat menciptakan siklus negatif di mana kurangnya pengembangan diri memperburuk stres kerja, yang kemudian semakin mengganggu kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan ciri-ciri *psychological well-being* diatas dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis individu. Ketidakpuasan terhadap diri sendiri, rasa bosan dalam pekerjaan, dan kurangnya minat terhadap pengembangan diri merupakan beberapa dampak yang muncul akibat kondisi ini.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Asih et al., (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Izzati & Mulyana, 2019) stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu.

Menurut Siagian dalam (Safitri, 2020) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Mangkunegara mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya (Mangkunegara, 2017). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan (Wenur, 2018).

Stres kerja merupakan suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian disekitar lingkungan kerja. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu melainkan juga organisasi. Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stresor

mempengaruhi kehidupan. Para ahli menyatakan bahwa stres memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, keprilakuan dan kesehatan fisik (Martha & Prahasta, 2023). Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu (Ahmad et al., 2019).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memberikan dampak signifikan pada aspek emosional, proses berpikir, dan kondisi secara keseluruhan bagi individu. Fenomena ini menandakan keadaan tegang baik secara fisik maupun mental psikologis, yang dapat dipahami sebagai reaksi terhadap karakteristik pekerjaan yang mungkin berpotensi membahayakan seseorang. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya sekadar keadaan ketidaknyamanan, melainkan juga suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap keadaan emosional, pola pikir, dan kesehatan fisik seseorang.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong terbentuknya stres kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri. Menurut (Hasibuan, 2013) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah:

1. Beban Kerja Yang Sulit Dan Berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat

tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

2. Tekanan Dan Sikap Pimpinan Yang Kurang Adil Dan Wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

3. Waktu Dan Peralatan Kerja Yang Kurang Memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya.

4. Konflik Antara Pribadi Dengan Pimpinan Atau Kelompok Kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

5. Balas Jasa Yang Terlalu Rendah

Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan

untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung.

6. Struktur Dan Budaya Organisasi

Struktur dan budaya organisasi merupakan peluang yang sangat baik untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diatas, terdapat beberapa gejala stres kerja yang dapat dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Gejala dari stres dapat berupa sifat cepat marah, sakit kepala, insomnia, kelelahan atau kelesuan, dan penyakit lainnya. Menurut (Kartika & Haryani, 2018), gejala stres dibedakan menjadi beberapa gejala yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur, dan kehilangan semangat.

2. Gejala Emosional

Gejala emosional berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung, sedih dan depresi.

3. Gejala Kognitif

Gejala kognitif berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan, dan pikiran kacau.

4. Gejala Interpersonal

Gejala interpersonal berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan mudah mempersalahkan orang lain.

5. Gejala Organisasional

Gejala organisasional berupa meningkatnya keabsenan dalam kerja atau kuliah, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.

Dari penjelasan diatas, faktor-faktor stres kerja dipicu oleh beban kerja berlebihan, tekanan dari pimpinan, keterbatasan fasilitas, konflik dengan rekan kerja, upah yang tidak adil, serta budaya organisasi yang kurang mendukung. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan menurunkan motivasi kerja.

2.2.3 Jenis-Jenis Stres kerja

Quick dalam Rivai dan Mulyadi (2017) membagi stres ke dalam 2 jenis:

1. *Eustress*

Eustress adalah hasil respon terhadap stres yang bersifat positif, sehat, dan konstruktif bersifat membangun. Adalaknya karyawan memerlukan stres agar termotivasi untuk bekerja. Stres yang ada justru dapat diolah menjadi suatu semangat positif dalam mengatasi kejadian atau mencapai sesuatu.

2. *Distress*

Distress merupakan respon terhadap stres yang sifatnya negatif, bersifat tidak sehat, dan bersifat destruktif/merusak. *Distress* ada ketika individu tidak dapat mempertahankan level stres yang mereka alami. Stres inilah

yang kemudian merusak kinerja seseorang. *Distress* terjadi ketika individu menyadari adanya masalah dalam situasi yang penting, namun dia tidak yakin dapat mengatasi masalah tersebut.

Sedangkan menurut Berney dan Selye dalam Putri et al., (2023) mengungkapkan ada 4 jenis stres:

1. *Eustress (good stress)*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.

2. *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstress*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

4. *Hypostress*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Misalnya, kebosanan dan stres dari pekerjaan sehari-hari.

2.2.4 Aspek-Aspek Stres kerja

Menurut Shukla & Srivastava, (2016) mengemukakan bahwa aspek stres kerja meliputi aspek konflik peran, Dukungan rekan kerja, Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

1. Konflik Peran

Konflik Peran adalah sesuatu yang terjadi apabila seseorang individu atau karyawan menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran adalah sebagai konflik yang dirasakan akibat ketidaksesuaian harapan individu dengan peran yang didapatkan dilingkungan kerja (Rikman et al., 2024).

2. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support sistem yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain. Dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Dukungan rekan kerja seperti aspek dukungan informasi yang selanjutnya dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja (Wardana & Waskito, 2024).

3. *Work-life balance*

Work-life balance adalah kondisi di mana tenaga kerja mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-life balance* juga merujuk pada kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara

kehidupan dan pekerjaannya. Ketika seseorang dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaannya, maka ia akan mencapai kondisi *work-life balance* (Sudarnoto & Hasugian, 2024).

2.3 Hubungan antara Stres Kerja Dengan *Psychological Well-Being*

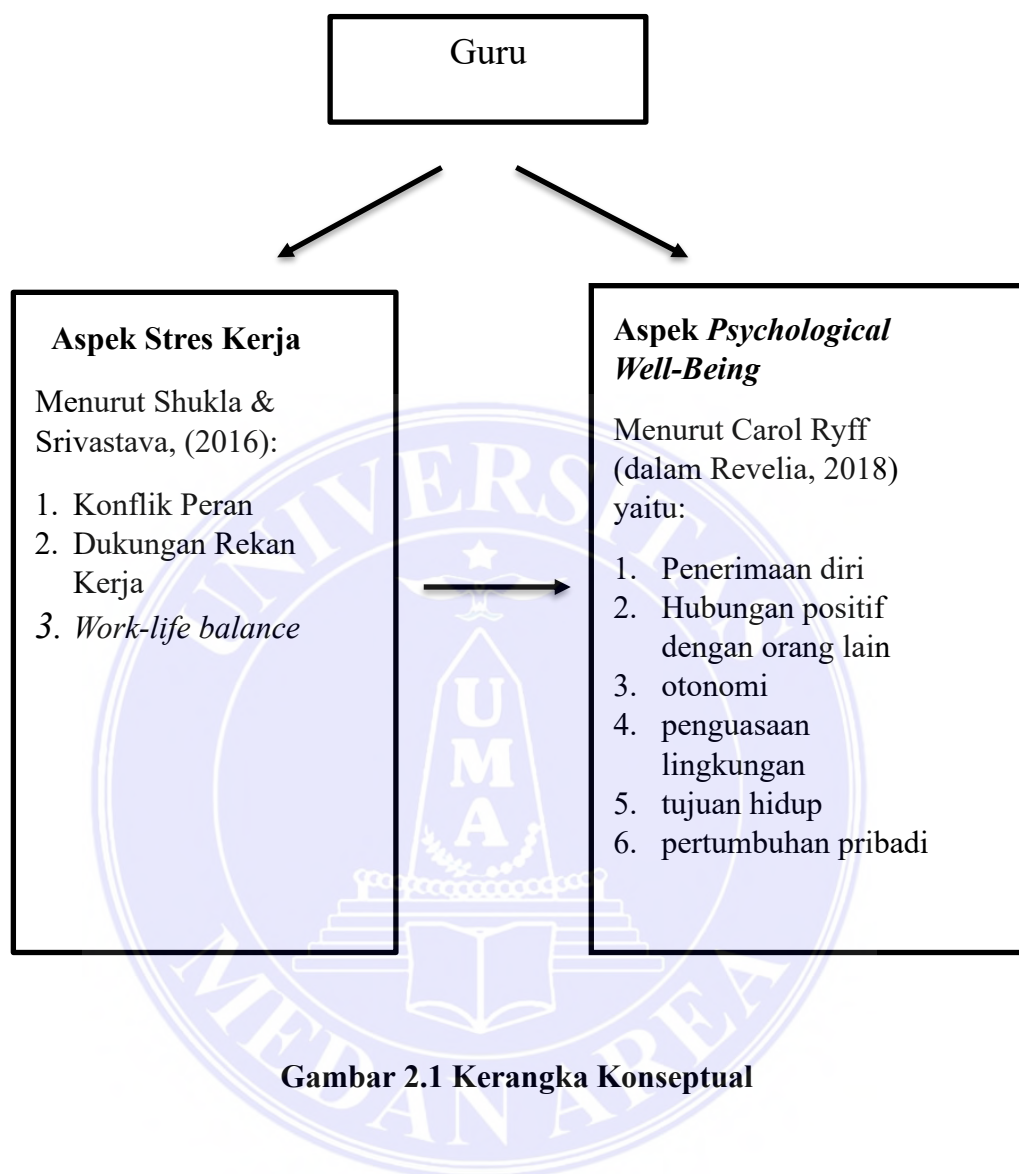
Stres kerja yang tinggi mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin menurun produktivitas karyawan. Stres kerja memiliki dampak negatif seperti munculnya kecemasan, buruk berkonsentrasi, tidak mampu dalam pengambilan keputusan penyalahgunaan obat-obatan, sehingga meningkatkan kadar gula dan tekanan darah pada akhirnya berujung pada produktivitas rendah dan perasaan tidak puas akan pekerjaan (Todaga & Wijono, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2019) terkait *psychological well-being* dan stres kerja menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dan stres kerja dimana semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Penelitian (Sawitri & Siswati, 2019) terkait hubungan antara *self-compassion* dengan *psychological well-being* pada perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Jombang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-compassion* dengan *psychological well-being* pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Kabupaten Jombang. Semakin tinggi *self-compassion* maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *self-compassion* maka semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Todaga & Wijono, 2022) bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *psychological well-being* dengan stres kerja di perusahaan PT X di masa pandemi covid 19. Dengan kata lain *psychological well-being* tidak memiliki peran untuk mengurangi terjadinya stres kerja di perusahaan PT pada masa pandemi covid-19. Penelitian yang dilakukan oleh (Washinta & Hadi, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada pegawai, yang berarti tingkat stres kerja pegawai yang semakin tinggi akan menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis pegawai.

Psychological well-being penting untuk diketahui, agar individu mampu menjalankan hidupnya dengan tenang, bahagia serta mampu untuk mengatasi masalah, karena munculnya sebuah masalah dalam kehidupan dapat memicu timbulnya stres pada seseorang. Lazarus dalam (Todaga & Wijono, 2022) menjelaskan jika *stressor* yang diartikan sebagai suatu tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan, mampu mempengaruhi *psychological well being* individu. Setiap pekerjaan yang dijalani tidak hanya memikirkan masalah kebutuhan finansial saja, tetapi ke arah suatu pekerjaan juga tentunya harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau bisa juga disebut dengan *psychological well-being* bekerja dengan kesejahteraan diri yang baik adalah kondisi dimana individu mampu menerima diri apa adanya, memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki tujuan hidup hingga membuat hidup yang lebih bermakna.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 september sampai 27 september 2024 di SMA Negeri 1 Medan yang terletak di jalan Teuku Cik DiTiro No. 1 Medan, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Pada pelaksanaan penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang disebar secara *online* melalui *Google Form* yang berisi skala *psychological well-being* dan skala stres kerja. Kemudian data diuji dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Skala *psychological well-being* dalam penelitian ini menggunakan Ryff's *Psychological Well-Being* (RPWB) yang dibuat oleh Ryff dan Singer (dalam Revelia, 2018). Alat ukur tersebut merujuk pada aspek Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup pertumbuhan pribadi dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri atas aitem *favorable* (positif) yang berjumlah 37 aitem. Selanjutnya Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan teori gejala stres kerja yang dikemukakan Shukla & Srivastava, (2016) mengemukakan aspek stres kerja meliputi Konflik Peran, Dukungan Rekan Kerja, *Work-life balance*. Skala stres kerja dalam penelitian ini terdiri atas aitem *favorable* (positif) yang berjumlah 22 aitem dengan menggunakan skala *Likert*.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis desain penelitian kuantitatif non eksperimen. penelitian kuantitatif non eksperimen merupakan penelitian yang tidak menggunakan eksperimen atau percobaan, melainkan hanya mengidentifikasi hubungan antar variabel.

Rancangan penelitian ini menggunakan teknik penelitian korelasi. Menurut Arikunto (Supariyadi et al., 2022) penelitian korelasional merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Tujuan utama dari penelitian korelasi adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau variabel atau lebih, apakah hubungan antara positif atau negatif, dan untuk mengukur derajat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana variabel bebas (X) Stres Kerja dan variabel terikat (Y) *Psychological Well-Being*.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Stres Kerja (X)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memberikan dampak signifikan pada aspek emosional, proses berpikir, dan kondisi secara keseluruhan bagi individu. Fenomena ini menandakan keadaan tegang baik secara fisik maupun mental psikologis, yang dapat dipahami sebagai reaksi terhadap karakteristik pekerjaan yang mungkin berpotensi membahayakan seseorang. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya sekadar keadaan ketidaknyamanan, melainkan juga suatu kondisi ketegangan yang

berpengaruh terhadap keadaan emosional, pola pikir, dan kesehatan fisik seseorang.

2. *Psychological Well-Being* (Y)

Psychological well-being adalah refleksi dari perasaan individu terkait aktivitas sehari-hari, melibatkan kesehatan psikologis yang diukur oleh pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Ini mencakup rasa kenyamanan, damai, dan kebahagiaan, serta cara individu menilai pencapaian potensi mereka. Keseluruhan, *psychological well-being* mencakup kemampuan menerima diri, membentuk hubungan yang positif, mandiri di lingkungan sosial, mengontrol lingkungan, menetapkan tujuan hidup, dan terus merealisasikan potensi diri.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (Sugiyono, 2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Medan yang berjumlah 88 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti jika peneliti memiliki kriteria tertentu dalam pengambilan sampelnya. Alasan peneliti menggunakan

teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Kriteria dalam penelitian ini ialah: Guru honorer yang bekerja di SMA Negeri 1 Medan

Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi 88 guru di SMA Negeri 1 Medan sebanyak 37 orang dengan kriteria yang sesuai. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis data yakni aktivitas selepas data yang didapatkan dari responden ataupun sumber lainnya dikumpulkan. Analisis data yakni kegiatan pengelompokan data berdasar pada jenis responden serta variabel, menabulasi data berdasar pada variabel keseluruhan responden, serta melaksanakan penyajian data dari seluruh variabel penelitian.

3.6 Prosedur Kerja

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala likert menurut (Sugiyono, 2022) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun penggunaan skala dalam penelitian ini yaitu skala stres kerja dan skala *psychological well-being*.

3.6.1 Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian, Langkah pertama yang dilakukan peneliti ialah melengkapi persyaratan guna dikeluarkannya surat pengantar izin penelitian dan pengambilan data dari pihak

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Tujuan dari surat ini digunakan untuk pemenuhan persyaratan akademik dan lancarnya pengambilan data pada guru di SMA Negeri 1 Medan.

Setelah keluarnya surat pengantar izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 3059/FPSI/01.10/IX/2024. Kemudian, Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Medan mengeluarkan surat balasan terkait surat keterangan yang menyatakan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian kepada guru di SMA Negeri 1 Medan dengan nomor surat 074/1547/2024.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti memakai alat ukur berupa skala yang terdiri dari dua skala yaitu skala stres kerja dan skala *psychological well-being*.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Shukla & Srivastava, 2016) dengan jumlah 22 *aitem* yang terdiri dari *aitem favorable*. Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

2. Skala *Psychological Well-Being*

Skala *psychological well-being* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Carol Ryff (Revelia, 2018) dengan jumlah 37 *aitem* yang terdiri dari *aitem favorable*. Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

3.6.2 Pelaksanaan Penelitian

Tahap awal yang peneliti lakukan ialah datang ke SMA Negeri 1 Medan, bertemu dengan Wakil Kepala Sekolah Kurikulum SMA Negeri 1 Medan secara informal guna meminta izin penelitian di SMA Negeri 1 Medan. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti melakukan observasi awal untuk melihat fenomena yang terjadi di lapangan. Setelah mendapatkan fenomena yang terjadi, selanjutnya peneliti menyusun skala *psychological well-being* dan skala stres kerja. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian, Peneliti menggunakan data dokumen sekolah dari Wakil Kepala Sekolah Kurikulum untuk mendapat data awal serta mengetahui berapa jumlah sampel penelitian yang akan diambil dalam penelitian ini, yang mana sampel dipilih berdasarkan karakteristik penelitian yang digunakan. Setelah mendapatkan sampel yang sesuai, peneliti kemudian melaksanakan penelitian dari tanggal 20 sampai 27 September 2024 kepada guru di SMA Negeri 1 Medan.

Penyebaran skala dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang dikirim melalui grup *WhatsApp* atas izin dari Wakil Kepala Sekolah Kurikulum. Setelah menyebarkan kuesioner, langkah selanjutnya adalah memindahkan jawaban sampel ke *Microsoft Excel* yang sudah mendapatkan skor jawaban dan melakukan pengolahan data agar peneliti dapat mengetahui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis, dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada Guru SMA Negeri 1 Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mean empirik stres kerja (55,405) sedikit lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (55,00). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru berada dalam kategori sedang. Sementara itu, mean empirik *psychological well-being* (85,811) lebih rendah dibandingkan mean hipotetik (92,50), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis guru cenderung lebih rendah dari rata-rata yang diharapkan dan juga berada dalam kategori sedang.

Sementara itu berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa (r_{xy}) = -0,709 dengan $p < 0,001$, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinan sebesar 0,503 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being* sebesar 50,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, maka *psychological well-being* mereka cenderung mengalami penurunan, meskipun dalam kategori sedang dan tidak tinggi.

5.2 Saran

5.2.1 Guru

Untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, disarankan kepada subjek penelitian untuk menerapkan manajemen waktu yang baik dengan menyusun jadwal kerja yang seimbang dan menghindari penundaan tugas serta penting untuk mengatur prioritas tugas. Membangun dukungan sosial dengan rekan kerja dan menjaga hubungan positif dengan keluarga juga dapat membantu mengurangi tekanan. Dengan Langkah-langkah ini stres dapat di Kelola dengan baik sehingga subjek penelitian dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

5.2.2. Sekolah

Disarankan agar sekolah untuk melakukan langkah-langkah dalam mengurangi stres kerja guru, seperti pembagian tugas yang lebih proposional, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengajak para guru untuk ikut diskusi secara informal. Salah satunya adalah memberikan pelatihan manajemen stres dan keseimbangan kerja-hidup juga dapat diberikan agar guru lebih siap menghadapi tekanan kerja.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian mengenai hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis dengan mengeksplorasi berbagai variabel yang mempengaruhi kedua aspek tersebut secara umum, sehingga peneliti selanjutnya dapat menyelidiki dampak faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan manajemen waktu terhadap tingkat stres dan kesejahteraan psikologis di berbagai profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7(3), 2811–2820.
- Ansyah, R., Safitri, J., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan Persepsi CO-PARENTING Dengan Interaksi Teman Sebaya Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Martapura. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 15–25.
- Ardini, S. D., & Sugiarti, R. (2024). Tinjauan Literatur Sistematis: Pengaruh Lingkungan Sosial dan Perlakuan yang Diterima Remaja dari Lingkungan Sosialnya terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3147–3156. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i8.1473>
- Arfa, R. K. ., Kandou, L. F. ., & Munayang, H. (2018). Perbandingan Kejadian dan Tingkat Depresi Guru Honorer di Sekolah Dasar Negeri Pada Empat Kecamatan di Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal E-Biomedik*, 1(1). <https://doi.org/10.35790/ebm.1.1.2013.4627>
- As'adi, M., & Slamet. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial (JIPSI)*, 1(4). <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Cetakan I). Semarang University Press.
- Aulia. (2019). Kesejahteraan Psikologis dan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, Vol. 7(2), 127–134.
- Dwinanda, F., Rahim, S., & Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Time Preassure Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel). *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(3).
- Fajar, M., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh Employee Retention dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MULTISTRADA ARAH SARANA. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 2854–2863.
- Gunawan, L. R., & Hendriani, W. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 105–113.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2018). Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.22>
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota

- Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, Vol. 31(1), 61–67.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Kartika, G., & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42.
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 40–51.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja* (T. Hidayati (ed.); Pertama). CV. Pena Persada.
- Muttaqinah, A. U., & Novitasari, R. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Guru Sekolah Luar Biasa. *JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 7(2), 126–136.
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323–336.
- Nur, Y. M., & Alwi, M. A. (2023). Hubungan Psychological Well-being dengan Stres Kerja Guru Honorer SMA Sederajat di Kecamatan Bulukumpa. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.1(10), 570–578.
- Oktaviani, Z. A., & Suprati, V. (2021). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Stres Akademik Siswa SMA di Masa Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 965–975. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27667>
- Prabowo. (2017). Gratitude dan psychological well-being pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 5(2), 260–270.
- Prasetyaningrum, J., Halleyda, N., Fitriah, S. S., & Motik, G. A. (2022). Psychological Well-being of Indonesian Teachers. *Prosiding 16th Urecol: Seri Sosial, Ekonomi Dan Psikologi*, 45–53.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

- Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Rachman, F. S. N., & Suryana, L. I. (2017). Studi Deskriptif Psychological Well-Being pada Guru di SMA Plus Al- Ghifari Bandung. *Prosiding Psikologi*, 3, 191–198.
- Rahmawati, A. Y., & Musthofa, W. (2021). Psychological Well-Being Mahasiswa Yang Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis*, 1(2), 123–132. <https://doi.org/10.24912/jmmpk.v1i2.13702>
- Revelia, M. (2018). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff's Psychological Well-Being Scale dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 8–14.
- Rikman, M., Ismanto, & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Cyberloafing (Studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 9(2), 165–183.
- Riskasari, W., & Utami, D. N. (2021). *Psychological Well Being masyarakat pesisir Surabaya terhadap dampak pencemaran laut* (J. I. Setiawan (ed.)). Elmarkazi Press.
- Robins. (2019). *Manajemen*. Salemba Empat.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Satyajati, M. W., Widhianingtanti, L. T., & Adiwena, B. Y. (2020). Psychological Well-Being pada Setting Profesional: Burnout dan Jenis Profesi Sebagai Prediktor Psychological Well-Being. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper "Psikologi Positif Menuju Mental Wellness"*, 117–127.
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rsud Kabupaten Jombang. *Jurnal EMPATI*, 8(2), 112–117. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24410>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siagian. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sitorus, M. R., & Maryatm, A. S. (2020). Hubungan Antara Harga Diri Dan Stres Dengan Psychological Well Being Pada Remaja Panti Asuhan Tanjung Barat Di Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal ...*, 4(3), 119–136.
- Sudarnoto, L. F., & Hasugian, I. (2024). Analisis kondisi work-life balance perawat rumah sakit ditinjau dari tingkat stres kerja dan masa kerja. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 7(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

ALFABETA.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Supariyadi, T., Mahfud, I., & Marsheilla Aguss, R. (2022). Hubungan Tingkat Kebugaran Jasmani Terhadap Prestasi Belajar Penjas Tahun 2021. *Journal of Arts and Education*, 2(2), 60–71. <https://doi.org/10.33365/jae.v2i2.109>
- Supriyadi, S., Saifudin, I. M. M. Y., & Hartono, B. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Psychological Well-Being Remaja Smp Negeri 1 Banguntapan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Perawat Indonesia*, 4(3), 437–445. <https://doi.org/10.32584/jpi.v4i3.635>
- Thorsteinsson, E. B., Brown, R. F., & Richards, C. (2014). The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers. *Psychology*, 05(10), 1301–1311. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.510141>
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 388–394. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>
- Trayudi, B., & Dewi, M. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being pada Ibu Bekerja Work From Home. *Jurnal Pendidikan Dan ...*, 5, 789–794.
- Utami, D. Y., & Kriswanto, E. S. (2019). Hubungan minat olahraga dan psychological well-being terhadap prokrastinasi peserta didik di sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 15(2), 41–49. <https://doi.org/10.21831/jppi.v15i2.26109>
- Wahyuni, A. T., Sadili, F., Jamilati, N., & Anshori, M. I. (2023). Productivit & psychology well-being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271–294.
- Wardana, D. A., & Waskito, J. (2024). Peran Kelelahan Emosional Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Supervisor, dan Rekan Kerja Terhadap Work-Family Conflict (STUDI DI PT TMNC MANUFACTURING INTERNATIONAL). *Manajemen Dirgantara*, 17(1), 250–269.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stress Dan Job Satisfaction Terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9(4), 1331–1340.
- Wenur. (2018). The effect of conflict and work stress on employees performance of PT. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 6(1).

LAMPIRAN
Lampiran 1
LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Informed Consent

Salam hormat,

Semoga anda selalu dalam keadaan sehat jiwa dan raga.

Terima kasih telah membaca prosedur ini sebelum melakukan persetujuan.

Kami peneliti dari bidang Psikologi lintas keilmuan ingin melakukan survei kecil.

Bersama ini kami mengajak anda untuk memberikan tanggapan dalam riset kami.

Segala tanggapan anda dalam survei ini tidak menunjukkan salah atau benar, sehingga isilah pernyataan ini secara jujur dan terbuka. Responden yang ikut dalam survey ini bertindak sebagai relawan.

Kami tidak meminta data sensitif yang bersifat pribadi (nomor KTP, nomor PIN, dll). Semua data yang diisi oleh responden bersifat rahasia dan berada dibawah hukum UU Peraturan Menteri no. 20 tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP) serta tidak dipublikasikan.

Dengan menandatangani surat persetujuan ini, Anda menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Responden

Responsibility

Penelitian

Psychology Reseacher

Inisial:.....

Amanda Putri Ritonga

NPM : 208600196

DATA DEMOGRAFI

Silahkan menuliskan dan melingkari angka yang sesuai dengan data pribadi anda, data ini tidak disebarluaskan atau diperjual belikan dan sepenuhnya berada di bawah kendali peneliti utama yang tertera pada lembar sebelumnya. Silahkan menghubungi peneliti utama bilamana terjadi penyimpangan data pribadi yang kemudian akan dipertanggung jawabkan dalam badan hukum. Terima kasih telah mengisi data ini dengan baik dan benar.

1. Jenis kelamin : 1. Pria 2. Wanita
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :

**Sebaiknya setiap data yang anda isi tidak ditunjukkan pada teman anda*

Petunjuk pengisian:

Dalam hal ini **tidak ada jawaban benar atau salah**. Anda hanya diminta untuk menjawab pernyataan yang sesuai dengan diri anda. Pilihan jawaban terdiri dari skala 1 sampai 4 dengan kejelasan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak takut menyatakan pendapat saya bahkan ketika bertentangan dengan pendapat banyak orang.				
2.	Umumnya, saya merasa berwenang di situasi di mana saya berada.				
3.	Saya hidup saat ini dan tidak memikirkan hari esok.				
4.	Ketika saya melihat perjalanan hidup saya, saya puas dengan apa yang terjadi.				
5.	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.				
6.	Tuntutan kehidupan setiap hari sering membuat saya lesu.				
7.	Saya pikir merupakan hal yang penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir saya maupun cara berpikir orang lain.				
8.	Memelihara hubungan dekat merupakan hal yang sulit dan mengecewakan.				
9.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup.				
10.	Saya tidak begitu cocok dengan orang lain dan lingkungan di sekitar saya.				
11.	Saya pikir saya belum meningkatkan kemampuan saya.				
12.	Saya sering merasa sepi karena hanya memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi.				
13.	Aktivitas harian saya terlihat sepele dan tidak penting bagi saya.				
14.	Saya merasa orang lain yang saya tahu memiliki banyak kehidupan yang mereka inginkan dibandingkan dengan saya.				
15.	Saya cenderung dipengaruhi oleh orang yang memiliki pendapat kuat.				
16.	Saya cukup baik dalam mengatur banyak kewajiban di kehidupan sehari-hari.				
17.	Saya merasa bahwa saya banyak berkembang dari waktu ke waktu.				
18.	Saya menikmati percakapan perseorangan ataupun percakapan ramai-ramai dengan anggota keluarga saya ataupun dengan teman saya.				
19.	Saya tidak merasa baik dari apa yang sedang saya capai di dalam hidup.				

20.	Saya menyukai banyak hal tentang kepribadian saya.				
21.	Saya percaya diri dengan pendapat saya meskipun bertentangan dengan pendapat umum.				
22.	Saya sering merasa kewalahan atas kewajiban saya.				
23.	Saya tidak menikmati berada di situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara-cara yang biasa saya lakukan.				
24.	Orang-orang menggambarkan saya sebagai orang yang senang memberi, bersedia berbagi waktu dengan orang lain.				
25.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk membuatnya menjadi kenyataan.				
26.	Di banyak hal, saya kecewa dengan pencapaian hidup saya.				
27.	Sulit bagi saya mengutarakan pendapat saya tentang hal yang diperdebatkan.				
28.	Saya kesulitan mengatur kehidupan saya dengan cara yang memuaskan.				
29.	Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, berubah, dan berkembang secara terus-menerus.				
30.	Saya tidak mengalami kehangatan dan mempercayai hubungan dengan orang lain.				
31.	Beberapa orang menjalani hidup tanpa tujuan, namun saya bukanlah salah satu dari mereka.				
32.	Saya menilai diri saya dengan apa yang saya anggap penting, bukan dengan apa yang orang lain anggap penting.				
33.	Saya mampu membangun lingkungan yang nyaman.				
34.	Saya menyerah untuk melakukan perbaikan besar atau mengubah kehidupan saya beberapa waktu lalu.				
35.	Saya tahu saya bisa mempercayai teman-temanku, dan mereka pun tahu mereka bisa mempercayai saya.				
36.	Terkadang saya merasa saya telah melakukan semua di kehidupan saya.				
37.	Saya mampu membangun gaya hidup untuk diri saya di mana sesuai dengan yang saya sukai.				

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki banyak pekerjaan dan merasa khawatir karena memiliki waktu yang sangat singkat untuk melakukannya.				
2.	Saya merasa terbebani sehingga pada hari libur pun terasa buruk.				
3.	Saya merasa tidak pernah mengambil cuti.				
4.	Banyak rekan di sekolah saya yang merasa lelah dengan tuntutan sekolah.				
5.	Tugas-tugas saya membuat saya cemas.				
6.	Dampak dari tugas saya terhadap saya terlalu tinggi.				
7.	Sering kali, tugas saya menjadi beban berat.				
8.	Terkadang ketika saya memikirkan tugas saya, saya merasakan sakit di dada saya.				
9.	Saya merasa bersalah saat saya cuti.				
10.	Saya tidak dapat memenuhi tuntutan yang berbeda dari atasan saya.				
11.	Saya tidak dapat memenuhi berbagai tuntutan yang saling bertentangan dari rekan kerja maupun atasan saya.				
12.	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan klien dan orang lain, karena saling bertolak belakang.				
13.	Harapan dari para senior saya berbeda dari harapan yang dimiliki oleh para rekan saya.				
14.	Saya merasa cemas karena setiap orang memiliki harapan yang berbeda-beda.				
15.	Rekan kerja saya pernah memberikan informasi atau saran kepada saya.				
16.	Rekan kerja saya dapat memahami saya dengan baik dan memberikan saya nasihat.				
17.	Saya telah menerima masukan yang jelas dan bermanfaat tentang pekerjaan saya.				
18.	Rekan kerja saya membantu saya dalam pekerjaan saya.				
19.	Saya mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kegiatan lain dalam hidup saya.				
20.	Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain.				
21.	Saya merasa saat ini pekerjaan dan aktivitas lain seimbang.				
22.	Secara keseluruhan, saya merasa yakin bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas lainnya sudah tercapai.				

© 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

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

64 Document Accepted 23/4/25

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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
2	2	1	3	3	1	4	2	4	2	1	1	1	1	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	3	3
4	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3		
3	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3		
3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3		
3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	
3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	3		
4	3	2	4	4	1	4	1	4	1	3	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
3	3	2	3	3	2	3	1	4	2	2	1	1	1	2	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	1	3	3	3	
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	4	4	4	1	2	3	2	1	4	4	1	3	3	4	2	4	4	1	3	1	4	
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	
3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	
3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	3	2	2	4	2	4	2	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	
3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	
2	1	1	3	4	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	1	4	1	4	4	4	2	4	3	3	
3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	
3	2	1	3	4	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	3	3	4	2	4	4	2	4	1	3	3	4	1	4	4	1	3	2	4	1	3	
1	2	3	1	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
4	3	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	
4	3	2	2	2	2	3	4	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	
2	2	1	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	1	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	3	4	1	3	2	3	
1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	1	1	2	4	1	4	4	1	4	2	3	3	
3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	1	4	3	4	2	4	2	3	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	
3	3	1	3	2	1	3	2	4	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	1	1	3	3	

Lampiran 3 Uji Validitan dan Reabilitas

Reability Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	22

Reability Scale: *Psychological Well-Being*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	37

Lampiran 4

Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	Psychological well-being
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.4054	85.8108
	Std. Deviation	6.33096	7.83453
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.244
	Positive	.110	.244
	Negative	-.088	-.189
Test Statistic		.110	.244
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.090 ^c

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pwb stress kerja	*Between Groups	(Combined)	1830.209	17	107.659	5.391	.000
		Linearity	1110.489	1	1110.489	55.602	.000
		Deviation from Linearity	719.720	16	44.983	2.252	.057
	Within Groups		379.467	19	19.972		
	Total		2209.676	36			

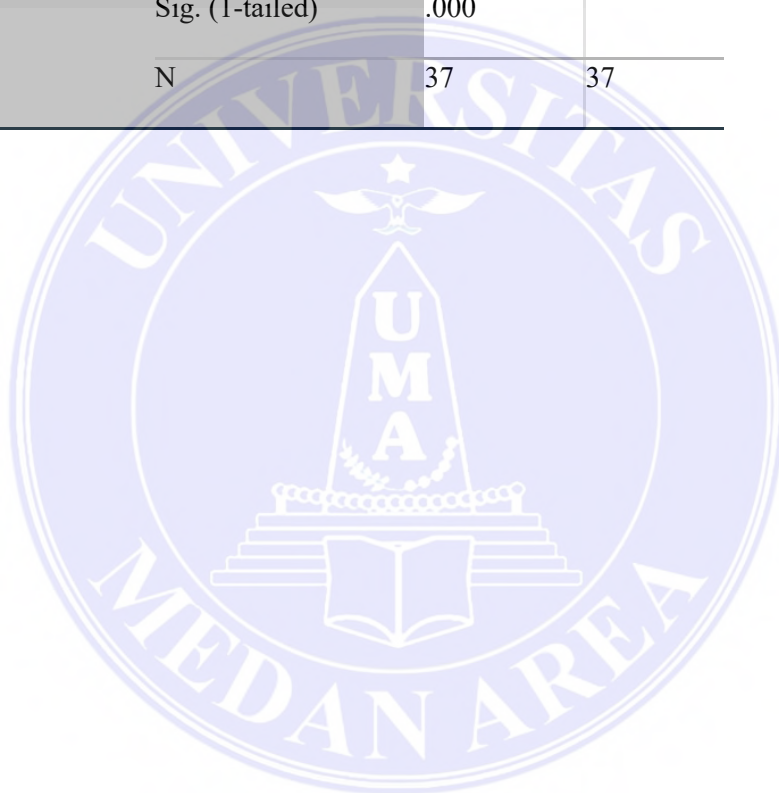
Measures of Association

R	R Squared	Eta	Eta Squared
-.709	.503	.910	.828

3. Uji Hipotesis

Correlations

		stres kerja	pwb
stres kerja	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	37	37
pwb	Pearson Correlation	-.709**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	37	37



Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3059/FPSI/01.10/IX/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

12 September 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMA Negeri 1 Medan
di -

Tempat

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

Nama : Amanda Putri Ritonga
NPM : 208600196
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

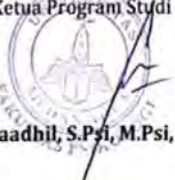
untuk melaksanakan pengambilan data di **SMA Negeri 1 Medan, Jl. Teuku Cik Ditiro No. 1 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Stres Kerja dengan Psychological Well Being pada Guru SMA Negeri 1 Medan"**.

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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



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 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

Surat Keterangan Selesai



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 MEDAN
Jalan T. Cik Ditiro No. 1 Kode Pos 20152 Kec. Medan Polonia Kota Medan
Telepon 061- 4511765 Email : smansamedan@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 074 / 1547 / 2024

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Medan Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa;

Nama	: Amanda Putri Ritonga
NPM	: 208600196
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi, Universitas Medan Area
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychological Well Being Pada Guru SMA Negeri 1 Medan

Benar telah melaksanakan pengambilan data pada tanggal 20 sampai 27 September 2024 di SMA Negeri 1 Medan.

Medan, 27 September 2024
Kepala Sekolah,

Elin Sahara S. Pd., M. Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19720312 199702 2 002