

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SEKOLAH W MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DONY STEVEN SEMBIRING  
208600242**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/2/26

-----  
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

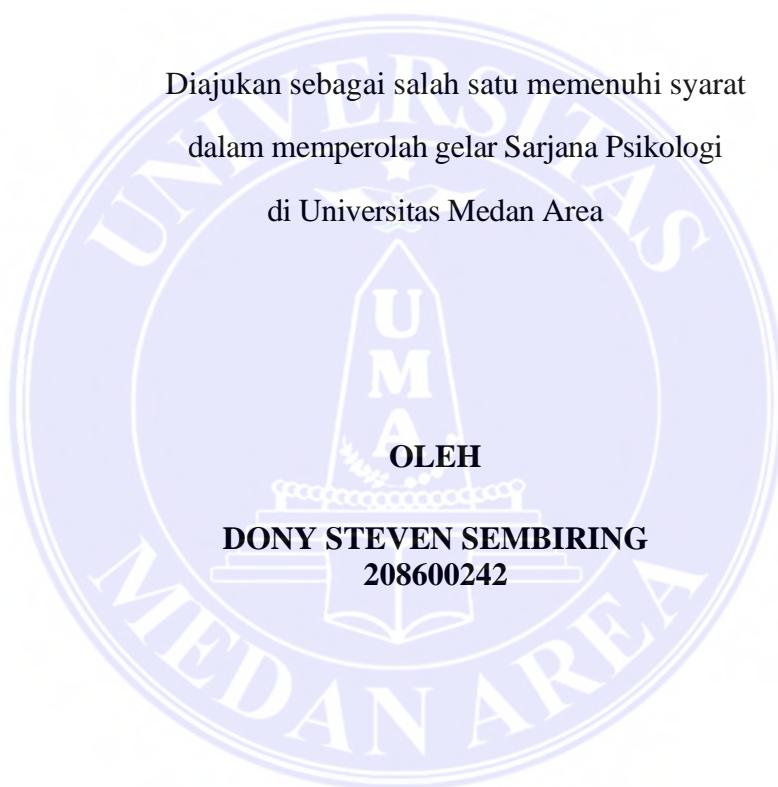
Access From (repository.uma.ac.id)2/2/26

## HALAMAN JUDUL

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH W MEDAN

## SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu memenuhi syarat  
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
di Universitas Medan Area



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025

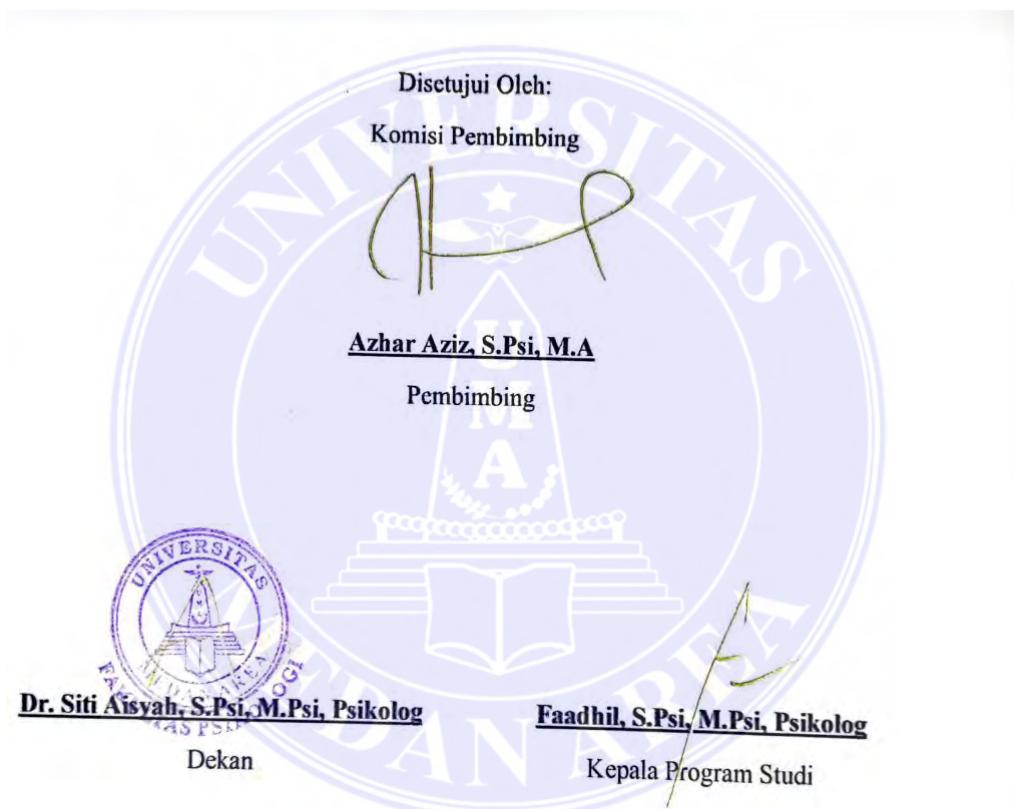
## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH W MEDAN

NAMA : DONY STEVEN SEMBIRING

NPM : 208600242

FAKULTAS : PSIKOLOGI



Tanggal Lulus: 26 Agustus 2025

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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 pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Agustus 2025



Dony Steven Sembiring

208600242

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dony Steven Sembiring  
NPM : 208600242  
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 :

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SEKOLAH W MEDAN”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/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 : 26 Agustus 2025  
Yang Menyatakan



Dony Steven Sembiring

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH W MEDAN

Oleh

**Dony Steven Sembiring**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah W Medan. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan ialah para guru yang mengajar di Sekolah Swasta W Medan yang berjumlah 135 guru. Sampel penelitian sebanyak 82 guru diambil dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat bahwasanya ada pengaruh stres kerja terhadap Kinerja yang mana nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah  $r^2 = 0,553$ . Hal ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja sebesar 55,3%. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa stres kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empiriknya sebesar 94,06. Selanjutnya Kinerja dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dimana rata-rata kinerja guru berdasarkan data dokumentasi sebesar 53,38.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja, Guru



## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF WORK STRESS ON TEACHER PERFORMANCE AT SEKOLAH W MEDAN**

*By*

*Dony Steven Sembiring*

*The purpose of this study was to empirically determine how work stress affects teacher performance at W Medan School. The method used is a quantitative method. The population used was teachers who teach at W Medan Private School, totaling 135 teachers. The research sample of 82 teachers was taken using a purposive sampling technique. The data analysis method used was simple regression analysis. Based on the results of the simple regression calculation was obtained that there was a significant influence between work stress and teacher performance. Furthermore, the results of the determination coefficient calculation show that there is an influence of work stress on Performance where the determination coefficient value ( $r^2$ ) is  $r^2 = 0.553$ . This shows that work stress has a contribution to Performance of 55.3%. Based on the results of the mean test, it can be concluded that work stress is classified as high with a hypothetical mean value of 72.5 and an empirical mean of 94.06. Furthermore, performance can be concluded to have low results where the average teacher performance based on documentation data is 53.38.*

**Keywords:** *Work Stress, Performance, Teachers*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Dony Steven Sembiring lahir di Medan pada tanggal 13 Mei 2002 dari ayah yang bernama Karto Sembiring dan ibu bernama Maimah Br. Tarigan. Peneliti merupakan anak ke dua.

Peneliti merupakan lulusan dari sekolah menengah atas SMA Swasta Pancawan Medan lulus pada tahun 2020. Pada tahun yang sama juga yaitu tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah W Medan**”. Penulisan skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat agar dapat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Azhar Aziz, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah bapak berikan selama bimbingan. Selanjutnya terima kasih kepada ibu ketua sidang Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog, terima kasih kepada sekretaris peneliti ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi serta penguji ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi. terima kasih kepada bapak dan ibu atas masukan-masukkan demi perbaikan skripsi ini. Tidak lupa juga kedua orang tua yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada responden yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 26 Agustus 2025



Dony Steven Sembiring

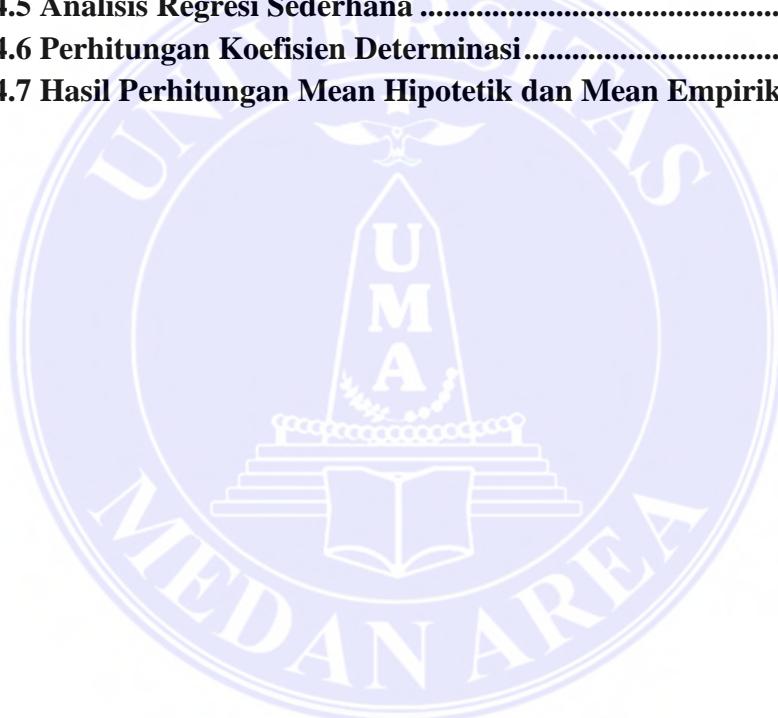
## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I - PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Hipotesis Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat teoritis .....	10
1.5.2 Manfaat praktis .....	10
<b>BAB II - TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kinerja Guru.....	12
2.2.1 Definisi Kinerja Guru .....	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	13
2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru .....	15
2.2 Stres Kerja .....	20
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	22
2.2.3 Aspek-Aspek Stres Kerja.....	27
2.2.4 Jenis-jenis Stres Kerja.....	32
2.2.5 Gejala Stres Kerja .....	33
2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	36
2.4 Kerangka Konseptual .....	39
<b>BAB III - METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	40
3.1.1 Waktu Penelitian.....	40
3.1.2 Tempat Penelitian .....	40
3.2 Alat dan Bahan Penelitian .....	40
3.3 Metodologi Penelitian .....	41

3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	42
3.3.3 Metode Analisis Data .....	43
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....	43
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
3.5.1 Kinerja Guru .....	44
3.5.2 Stres Kerja .....	44
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel .....	45
3.6.1 Populasi.....	45
3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	45
3.6.3 Sampel .....	46
3.7 Prosedur Penelitian .....	46
3.7.1 Persiapan Penelitian.....	46
3.7.2 Pelaksanaan Penelitian.....	48
<b>BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala .....	50
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	51
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
4.2 Pembahasan .....	55
<b>BAB V - SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1 Data Kinerja Guru Sekolah W Medan .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 3.2 Nilai untuk Jawaban <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i>.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 3.3 Klasifikasi Populasi Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3.4 Skala Stres Kerja sebelum Uji Coba .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.1 Skala Stres kerja setelah Uji Coba .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.2 Uji Reliabilitas .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.5 Analisis Regresi Sederhana .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.6 Perhitungan Koefisien Determinasi.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....</b>	<b>55</b>



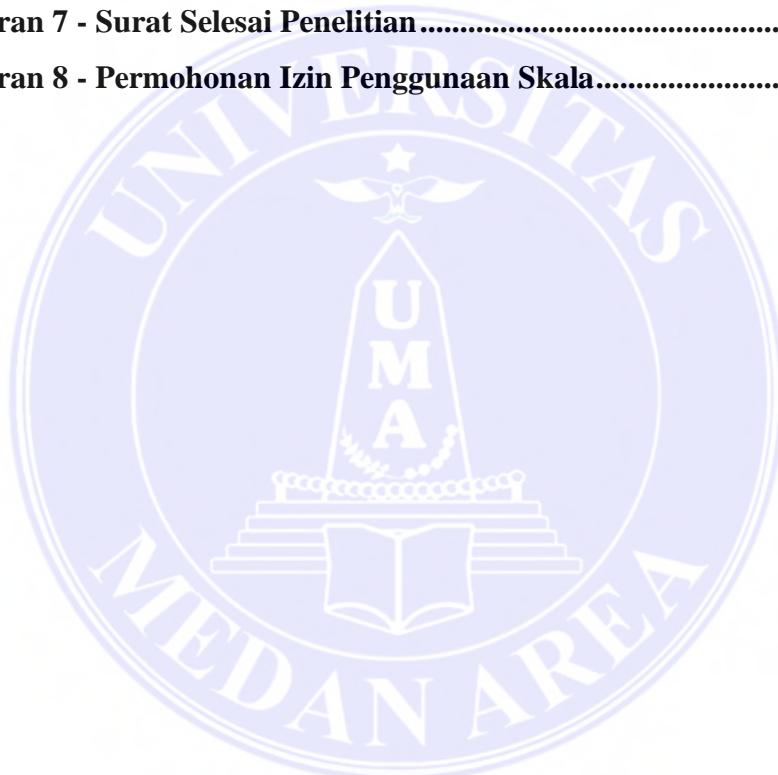
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar 4.1 Kurva Variabel Stres kerja .....</b>	<b>55</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
<b>Lampiran 1 - Data Penelitian.....</b>	<b>67</b>
<b>Lampiran 2 - Skala Penelitian .....</b>	<b>70</b>
<b>Lampiran 3 - Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....</b>	<b>76</b>
<b>Lampiran 4 - Uji Asumsi.....</b>	<b>79</b>
<b>Lampiran 5 - Uji Hipotesis .....</b>	<b>82</b>
<b>Lampiran 6 - Surat Penelitian .....</b>	<b>84</b>
<b>Lampiran 7 - Surat Selesai Penelitian.....</b>	<b>86</b>
<b>Lampiran 8 - Permohonan Izin Penggunaan Skala.....</b>	<b>88</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi seluruh perusahaan maupun instansi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan dalam pendidikan. Untuk mengembangkan visi dan misi, dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik dari segi finansial maupun non finansial.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru juga merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di sekolah. Selain itu, didalam sistem pendidikan di Indonesia, guru merupakan salah satu komponen vital untuk menyukseskan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru berperan sebagai perencana pembelajaran, pelaksana

pembelajaran serta pengevaluasi pembelajaran dan keseluruhan peran tersebut dapat dinilai dan dilihat tingkat efektivitasnya pada kinerja guru.

Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu organisasi karena berkaitan erat dengan pelaksanaan aktivitas dan tugas-tugas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Safitri, 2017). Sejalan dengan pandangan tersebut, Muis et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya kerja individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan yang dijalankan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja yang optimal menuntut pencapaian tujuan organisasi tanpa menyimpang dari ketentuan hukum serta tetap mengindahkan prinsip moralitas dan etika.

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau *performance* yang dicerminkan oleh keberhasilannya dalam merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi proses mengajarnya (Ardiana, 2017). Kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilannya untuk menjalankan tugas di tengah tekanan dan tantangan yang sedang dihadapi. Untuk mencapai efektivitas dalam pembelajaran, tentunya membutuhkan kinerja guru yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun dalam konteks pendidikan, aspek-aspek kinerja guru mencakup: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengevaluasi hasil belajar, (4) penguasaan materi, (5) penggunaan metode dan media yang sesuai, serta (6) hubungan interpersonal dengan siswa dan kolega (Sudarmanto, 2009).

Namun, berdasarkan hasil observasi di Sekolah W Medan, keenam aspek tersebut belum sepenuhnya optimal. Pada aspek perencanaan pembelajaran, sebagian guru hanya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara administratif tanpa merinci strategi yang relevan dengan tujuan pembelajaran. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, guru cenderung menggunakan metode ceramah yang monoton sehingga membuat siswa pasif dalam mengikuti pelajaran. Aspek evaluasi pun belum maksimal, karena penilaian masih lebih menekankan pada ranah kognitif melalui ujian tertulis, sementara penilaian afektif dan psikomotor belum banyak diperhatikan.

Selanjutnya, dari segi penguasaan materi, meskipun guru cukup menguasai pokok bahasan, namun pada saat siswa menanyakan hal yang bersifat kontekstual atau terkait isu terkini, beberapa guru tampak kurang mendalam. Penggunaan metode dan media pembelajaran, khususnya media berbasis digital, juga belum optimal karena sebagian guru belum terbiasa menggunakan teknologi dalam mengajar. Dari sisi hubungan interpersonal, masih ditemukan guru yang kurang sabar menghadapi siswa yang lambat memahami materi, bahkan terdapat ketegangan kecil dalam hubungan antar rekan guru yang berpengaruh pada suasana kerja.

Hasil wawancara dengan guru turut memperkuat temuan observasi tersebut. Seorang guru SMP menyampaikan bahwa penyusunan RPP seringkali dilakukan sebatas untuk memenuhi kewajiban administrasi, bukan untuk benar-benar memandu proses belajar. Guru SMA mengaku lebih sering menggunakan metode ceramah karena keterbatasan waktu dan persiapan, sementara guru SMK menekankan bahwa evaluasi biasanya terbatas pada ujian tertulis dan jarang

mencakup penilaian keterampilan atau sikap siswa. Dari sisi penguasaan materi, guru mengakui bahwa meski menguasai materi pokok, masih ada keterbatasan dalam menjawab pertanyaan yang bersifat aplikatif. Beberapa guru juga merasa kesulitan dalam memanfaatkan media pembelajaran digital meskipun fasilitas sekolah sudah tersedia. Selain itu, dalam hubungan interpersonal, guru mengungkapkan adanya tantangan baik dalam mengelola kelas maupun menjaga komunikasi harmonis dengan sesama rekan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek kinerja guru sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) dan Sudarmanto (2009) masih menghadapi berbagai kendala, dan hal itu tercermin dalam data kuantitatif yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja dari waktu ke waktu. Jika tidak segera diatasi, penurunan ini dapat berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran dan efektivitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan perencanaan, variasi metode pembelajaran, optimalisasi evaluasi, peningkatan penguasaan materi, pemanfaatan media digital, serta perbaikan hubungan interpersonal di lingkungan sekolah.

Penyataan di atas didukung dengan data dokumentasi yang didapat dari sekolah. Adapun data tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Kinerja Guru Sekolah W Medan**

Unit	Penilaian Kinerja Guru Tahun ajaran / Semester		
	2023/2024 Ganjil	2023/2024 Genap	2024/2025 Ganjil
SMP	68	65	62
SMA	66	63	61
SMK	57	55	53

Sumber: Ka. TU Sekolah W Medan

Data penilaian kinerja guru memperlihatkan adanya tren penurunan di seluruh jenjang pendidikan dari tahun ajaran 2023/2024 hingga 2024/2025. Pada jenjang SMP, nilai kinerja guru awalnya berada pada angka 68 di semester ganjil 2023/2024, kemudian menurun menjadi 65 di semester genap, dan terus turun menjadi 62 pada semester ganjil 2024/2025. Kondisi serupa juga terlihat pada jenjang SMA dengan nilai 66 di semester ganjil 2023/2024, turun menjadi 63 di semester genap, lalu 61 pada semester ganjil 2024/2025. Sementara itu, SMK menunjukkan penilaian terendah dibanding jenjang lainnya, dengan penurunan dari 57 menjadi 55, kemudian 53 pada periode terakhir. Secara umum, SMP selalu mencatatkan nilai tertinggi, disusul SMA, dan SMK berada pada posisi terendah, namun ketiganya sama-sama menunjukkan penurunan kinerja secara konsisten.

Fenomena ini menjadi perhatian penting karena penurunan kinerja guru berpotensi menurunkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Beberapa kemungkinan penyebab dari penurunan ini antara lain beban kerja guru yang tinggi, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, perubahan kebijakan atau kurikulum yang belum optimal diimplementasikan, serta kurangnya dukungan kesejahteraan bagi tenaga pendidik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan peningkatan mutu guru, termasuk pemberian pelatihan yang berkelanjutan, penguatan sistem supervisi akademik, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan guru agar kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Dimana dalam pandangan Christy dan Amalia (2017) menyatakan bahwa apabila karyawan tidak merasakan stres kerja maka kinerja karyawan akan baik dan sebaliknya bila karyawan merasakan stres kerja maka kinerja karyawan pun buruk.

Permasalahan yang muncul baik dari dalam diri maupun diluar diri, jika dibiarkan berlarut akan mengakibatkan guru megalami stres kerja. Stres kerja dapat diakibatkan oleh situasi, kondisi dan peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, orgnasisasi dan individu dalam menjalani tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dialami, stres kerja dapat berakibat pada fisiologi, psikologis dan perilaku seseorang (Prabu & Puspitasari, 2015).

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di sekolah W Medan, identifikasi tentang gejala stress kerja yang dialami meliputi kondisi beban kerja yang sangat tinggi yang menyebabkan stress kerja yang dialami oleh guru, waktu dan durasi penyelesaian tugas yang cukup singkat, terdapatnya konflik kerja antara sesama rekan kerja, dan balas jasa yang kurang mencukupi atau rendah.

Beragam gejala dari stres kerja yang dialami guru dapat berupa sikap apatis, tidak sabaran dalam menghadapi peserta didik, mudah marah dan tersinggung, lepas tanggung jawab, bolos kerja dan sebagainya yang dapat memengaruhi kinerjanya (Ma'wa, dkk, 2024). Hal tersebut dapat membahayakan bagi pendidikan di Indonesia. Jika tidak terdapat upaya yang serius untuk mengatasi hal tersebut maka banyak guru yang akan mengalami penurunan kinerja akibat dari terdapatnya stres kerja pada guru yang dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran yang tidak maksimal. Tentu saja, hal tersebut juga pengaruh pada kualitas peserta didik dikemudian hari. Bahayanya, apabila stres

kerja ini dapat menurunkan kinerja guru karena kinerja guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Reni Hidayati, dkk. (2008) bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja, apabila seseorang mengalami stres kerja yang tinggi maka menyebabkan rendahnya kinerja orang tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa stress dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologis, jasmaniah, perilaku dan lingkungan. Dampak psikologis kuat dari stress ialah kencenderungan untuk mudah marah, frustasi, kecemasan, agresif, gugup dan panik. Keadaan lebih lanjut ialah timbulnya kebosanan, apatis, depresi tidak bergairah dan kehilangan kepercayaan diri (Wijono dalam Ifdil, 2015). Sedangkan dampak stress pada jasmaniah berupa hormoral, tekanan darah menjadi tinggi, perubahan denyut jantung, kesulitan pernapasan, gangguan pencernaan, syaraf dan sebagainya. Dalam aspek perilaku seperti kurang mampu dalam mengendalikan putusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, acuh dan sebagainya.

Guru yang mengalami stres kerja cenderung mengalami gangguan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kondisi ini dapat menurunkan konsentrasi, menimbulkan kelelahan emosional, serta mengurangi motivasi dan semangat kerja, yang semuanya berdampak pada aspek-aspek kinerja guru seperti pelaksanaan pembelajaran, komunikasi dengan siswa, hingga evaluasi pembelajaran (Maslach & Leiter, 2016). Tidak jarang, stres yang berkepanjangan juga menyebabkan guru kehilangan minat untuk berinovasi dalam mengajar,

menurunnya disiplin kerja, bahkan menimbulkan keinginan untuk keluar dari profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, khususnya dalam aspek efektivitas mengajar dan keterlibatan dalam aktivitas sekolah. Hal serupa juga ditemukan dalam studi oleh Sari dan Nurhayati (2021), di mana stres kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, kurangnya interaksi positif dengan siswa, serta rendahnya kualitas evaluasi hasil belajar.

Sejalan dengan peningkatan stress, maka kinerja seseorang juga cenderung meningkat karena stress membantu individu untuk mengerahkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan (Pratiwi, 2022). Berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan beberapa guru di sekolah tersebut, penulis mendapatkan gambaran terhadap terhadap tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para guru yang berpengaruh terhadap kondisi kinerja para guru disekolah tersebut.

Penjelasan di atas didukung dengan hasil penelitian Sari (2018) dan Sengkey (2018) yang mana temuannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat. Hal ini menjelaskan mengapa kinerja Guru MAN 1 Pesisir Barat tidak akan terpengaruh oleh perubahan stres kerja. Stres di tempat kerja mungkin dimulai secara individu atau dalam pengaturan kelompok. Kejadian atau keadaan eksternal yang dapat membahayakan seseorang adalah stres kerja. Oleh karena itu, stres kerja mengacu pada skenario di mana tubuh atau jiwa mengalami perubahan yang

disebabkan oleh kejutan atau ketegangan yang tidak terduga, yang mengakibatkan gangguan fisik, perilaku, dan terutama gangguan psikis (psikologis).

Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) dan Sudarmanto (2009) yang menekankan bahwa kinerja guru mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, penguasaan materi, penggunaan media, serta hubungan interpersonal. Observasi dan wawancara di Sekolah W Medan memperlihatkan bahwa sebagian aspek tersebut belum optimal, ditambah tingginya beban administrasi, konflik antar rekan kerja, serta kesejahteraan yang kurang memadai yang memicu munculnya stres kerja.

Penurunan kinerja guru yang tercermin dalam data dokumentasi sekolah juga mendukung pandangan Christy & Amalia (2017) serta Prabu & Puspitasari (2015) bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Meskipun ada penelitian yang menyebutkan stres pada taraf optimal (eustress) dapat meningkatkan kinerja, kondisi di Sekolah W Medan lebih cenderung pada distress yang menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya inovasi, dan menurunnya efektivitas pembelajaran.

Dengan demikian, penelitian ini menguatkan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi manajemen beban kerja, dukungan organisasi, peningkatan kesejahteraan, serta pengembangan kompetensi guru agar kinerja dapat lebih optimal.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan fenomena tersebut, penulis merasa termotivasi untuk mengetahui tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah W Medan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah W Medan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah W Medan.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru di sekolah W medan, dengan asumsi apabila stress kerja yang dirasakan guru tinggi maka kinerja guru menjadi rendah. Sebaliknya, apabila stress kerja yang dirasakan guru rendah maka kinerja guru tinggi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan informasi dalam bidang ilmu psikologi tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah W Medan serta menjadi salah satu referensi bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

### **1.5.2 Manfaat praktis**

#### **a. Bagi guru pengajar**

Guru pengajar memiliki pengetahuan atau ilmu baru tentang seberapa besar kerja dapat memberikan dampak pada kinerja guru dan memiliki pengetahuan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

b. Bagi sekolah

Sebagai bahan pertimbangan untuk menjaga kinerja para guru dari pengaruh stres kerja dan sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang penelitian, lebih memahami serta mampu menerapkan teori yang dikaji.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Guru

##### 2.2.1 Definisi Kinerja Guru

Menurut Robbins (Massie & Areros, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh berdasarkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu, yang tentu saja hal ini menjadi perhatian para pemimpin. Mangkunegara (Ahmadiansah, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian secara kuantitas dan kualitas dari hasil kerja seseorang dengan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Pujiyanti (Ahmadiansah, 2016) juga mengatakan hal yang sama bahwa kinerja guru merupakan suatu pencapaian dari hasil kerjanya dengan menjalankan tugas-tugasnya yaitu melakukan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan nasional.

Puspitasari (Ahmadiansah, 2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas wajib atau pokoknya seperti merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang didapat. Menurut Suharsaputra (Setiyati, 2014) memaparkan kinerja guru ialah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Menurut Rutman Richard (Setiyati, 2014) “*Performance*

*can be definite very simply as focused behavior or purposeful work. In other word, job exist to achieve specific and definite result and people are employed to do those job because the organization wants to achieve those result.”*

Berdasarkan seluruh pengertian kinerja guru dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja guru karena telah melakukan tugas pokok sebagai pendidik untuk menyukseskan pembelajaran dengan penuh rasa tanggung jawab dan profesionalitas.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu:

- a. Motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini terlihat dari sifat positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c. Stres Kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- d. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

Kinerja seorang tidak timbul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, Simanjuntak (Massie & Areros, 2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya:

- a. Kualitas dan Kemampuan, yaitu beragam hal yang berhubungan dengan etos kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan atau pelatihan yang pernah dijalani, kondisi fisik dan sikap mental.
- b. Sarana Pendukung, yaitu beragam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi. Selain daripada itu juga menyangkut hal yang berhubungan dengan kesejahteraan guru seperti gaji dan jaminan sosial.
- c. Supra Sarana, yaitu beragam hal tentang kebijakwsanaan pemerintah dan hubungan dengan manajemen.

Menurut Simamora (Wardana, 2013) terdapat tiga faktor kinerja guru, diantaranya adalah:

- a. Faktor Individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, motivasi dan stress kerja.
- c. Faktor Organisasi, terdiri dari kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Selain itu kondisi lingkungan yang berubah-ubah

mengharuskan seseorang untuk beradaptasi juga dapat menimbulkan stres kerja yang akan menentukan menjadi faktor baik atau buruknya kinerja.

Menurut Mangkunegara (Ahmad, 2017) terdapat dua faktor kinerja guru, antara lain:

- a. Faktor Kemampuan, guru yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan memiliki kemampuan pada bidangnya akan menampilkan kinerja yang baik.
- b. Faktor Motivasi, guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan menampilkan kinerja yang baik karena motivasi ialah pendorong atau penggerak seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang diharapkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang faktor kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja guru meliputi faktor individual, psikologis dan faktor organisasi. Dimana dalam faktor-faktor tersebut terdiri dari kemampuan individu, latar belakang, persepsi, *attitude*, motivasi, stress kerja, penghargaan hingga *job design*.

### **2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru**

Adapun aspek-aspek kinerja guru menurut Robbins (Massie & Areros, 2018) yaitu:

- a. Kualitas, kinerja guru dapat dilihat dari aspek kualitas yaitu mutu baik atau buruknya kinerja.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja dapat dilihat seberapa lama seseorang dapat bekerja dalam satu hari.

- c. Ketetapan Waktu, seluruh perencanaan memiliki batasan dengan waktu sehingga sangat diperlukan ketetapan waktu dalam suatu kinerja untuk melihat kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah direncakan dan ditetapkan. Pada ranah pendidikan, waktu tersebut kerap diatur dalam kalender pendidikan.
- d. Efektivitas, suatu kinerja dapat dikatakan efektif jika tujuan yang telah direncakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain bahwa target telah terpenuhi karena adanya proses dari suatu kegiatan.
- e. Kemandirian, kemandirian dapat ditandai dengan adanya kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri serta dapat mengambil inisiatif atau mengambil keputusan sendiri jika mengalami permasalahan.

Selanjutnya, aspek-aspek kinerja pada guru menurut Setiyati (2014) antara lain:

- a. Merencanakan Pengajaran, guru dapat memahami materi dan memilih materi untuk disampaikan pada siswa.
- b. Pelaksanaan Pembelajaran, kemampuan guru dalam menyampaikan materi pada siswa agar menarik minat siswa dan menjadikan siswa memiliki pemahaman.
- c. Evaluasi Pembelajaran, penilaian dalam pembelajaran yang dilakukan guru untuk mempertahankan sesuatu yang baik dan memperbaiki yang masih kurang baik.

Kemudian, aspek-aspek kinerja menurut Hasibuan (Wartono, 2017) meliputi:

- a. Prestasi, hasil dari upaya dalam bekerja yang terlihat didalam kinerja yang telah dicapai.
- b. Bekerjasama, interaksi atau partisipasi antar rekan kerja untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja.
- c. Kecakapan, cara bekerja dan menyikapi seluruh kebijakan yang ada.
- d. Tanggung jawab, mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, hasil kerja, sarana prasarana dan perilaku saat bekerja.

Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan aspek yang dinilai dalam penilaian guru meliputi beberapa hal, antara lain:

- a. Merencanakan Pembelajaran, Guru (Ditjen PMPTK, 2009) wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah.
- b. Melaksanakan Pembelajaran, Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2018) kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini ialah kegiatan tatap muka yang sebenarnya kegiatan pembelajaran dikelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media serta sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Menilai Hasil Pembelajaran, Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2018) merupakan serangkaian proses kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta

didik secara sistematis dan berkelanjutan sehingga menjadi informasi yang memiliki makna untuk penilaian peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lain.

- d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik, membimbing dan melatih peserta didik (Dirjen PMPTK, 2018) dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakulikuler dan ekstrakulikuler.

Indikator kinerja guru seperti yang termuat didalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu tercantum dalam Bab 1 ketentuan umum Pasal 1 Ayat 1 guru adalah pendidik memiliki tugas utama yaitu mendidik dan mengajar dan juga membimbing serta mengarahkan dan melatih menilai dan juga mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal yaitu pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dan juga pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 Ayat 2 tentang sistem pendidikan nasional, menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah seorang tenaga yang profesional yang tugasnya yaitu menjalankan proses pembelajaran serta menilai hasil pembelajaran kepada peserta didik dan bahkan melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik, tak lupa melakukan pengabdian kepada masyarakat dan menurut (Khairani, 2013) kinerja guru berkaitan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kinerja Pembelajaran, kinerja pada saat melaksanakan proses pembelajaran
- b. Kinerja Profesional, kinerja dalam menjalankan semua tugas dengan baik
- c. Kinerja Personal, mampu bekerja secara invidu dengan baik

Usman (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja guru meliputi:

- a. Pengelolaan Pembelajaran, hal itu berkaitan dalam hal kemampuan seorang guru dalam mempersiapkan berbagai hal yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran dengan baik seperti menentukan tujuan pembelajaran secara sistematis, selalu menyesuaikan berbagai materi yang akan disampaikan melalui media pembelajaran yang akan digunakan, penyesuaian sumber belajar dengan memanfaatan TIK dan guru mampu untuk mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik.
- b. Penguasaan Keilmuan, hal tersebut berkaitan dengan pengetahuan guru dalam menyiapkan berbagai perlengkapan pembelajaran terutama pada pembuatan RPP, guru mampu melakukan penyesuaian kompetensi inti dan kompetensi dasar pada materi pelajaran.
- c. Sikap atau kepribadian merupakan kepribadian yang dimiliki guru dalam melaksakan tugasnya dilingkungan sekolah yang biasanya berupa jujur, berakhhlak mulia, dapat menjadi teladan bagi warga sekolah, menunjukan etos kerja dengan rekan kerja, tanggung jawab yang tinggi pada tugas yang telah diberikan dan juga harus memiliki rasa bangga dan selalu percaya diri dan tak lupa selalu menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- d. Interaksi sosial, merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan oleh seorang guru bersama warga sekolah, yaitu peserta didik, rekan kerja, pemimpin, masyarakat sekitar dll.

Berdasarkan seluruh pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan dalam empat aspek utama kinerja guru meliputi kompetensi, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Robbins (2002) mengemukakan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis di tempat kerja ketika pekerja dihadapkan dengan peluang, batasan atau persyaratan, mereka bekerja dengan harapan dapat mencapai hasil sesuai dengan target yang telah disusun dalam kondisi penting dan tidak pasti. Menurut Beehr dan Newman (2014) stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.

Luhants (2011) juga mengemukakan bahwa stres kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu menyimpang dari pekerjaannya. Olesegun (2014) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada seseorang dapat berpengaruh terhadap absensi, efisiensi kerja dan organisasi, tingginya turnover, bahkan terjadinya penurunan kualitas dan kuantitas kerja.

Morgan & King (Dhania, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres dapat ditandai dengan terdapatnya gangguan fisik, lingkungan serta sosial yang dapat berpotensi memperburuk suatu kondisi atau keadaan. Menurut Keenan & Newton (Dhania, 2010) stres kerja dapat dipengaruhi oleh kekaburuan peran dan beban kerja yang berlebihan. Velnampy dan Aravinthan (Putra, 2015) mengatakan bahwa terdapat aspek yang merugikan serta berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi serta lingkungan kerja berupa pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis yang disebut stres kerja.

Schult & Schult (Asnawi, 1999) menjelaskan reaksi psikologis dari stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang akan berdampak pada eksistensi diri serta kesejahteraan individu. Stres kerja dapat terjadi ketika kemampuan dan sumber daya manusia tidak dapat diatasi dengan tuntutan serta kemampuan dari pekerjaan sehingga menimbulkan respon fisik maupun emosional (Alves, 2015). Hasibulan (Y. Ahmad, 2019) menejelaskan secara sederhana stres kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kognitif serta afektif individu.

Mangkunegara (2016) menjabarkan stress kerja merupakan suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi yang ada pada diri kita. Munandar (2018) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah ketidakcocokan antar individu dengan lingkungan yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan. Menurut Alma (2016) guru tidak dapat terhindarkan dari stress kerja, seorang guru yang mengalami stress kerja kerap merasa tidak puas dan kecewa dengan usaha mereka sendiri pada saat segala sesuatu yang telah direncanakan dalam mendidik siswa gagal. Maka, Nandhamuri (2017) menyimpulkan bahwa guru harus memiliki kesabaran ketika menghadapi berbagai macam perilaku anak, professional ketika memberikan pelajaran kepada anak dengan kebutuhan khusus tertentu dan memiliki rasa pengabdian yang tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah ketika seseorang memiliki beban atau tuntutan pekerjaan yang melebihi daya kemampuan individu tersebut sehingga memunculkan beragam respon berupa fisik maupun psikis yang dapat mengganggu kesejahteraan dan kinerja.

## 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam kerja.

Handoko (2013) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang kerap menyebabkan stres bagi karyawan, antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisor yang jelek.
4. Umpang balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
7. Berbagai bentuk perusahaan.

Robbin dan Judge (2015) menjelaskan terdapat faktor dari stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan, seperti ketidakpastian lingkungan meliputi desain struktur organisasional yang mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam suatu organisasi. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama ialah ekonomi, politik dan teknologi.

2. Faktor Organisasi, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Kategori faktor stres kerja meliputi:

- 1) Tuntutan tugas antara lain terkait dengan pekerjaan seseroang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja serta tata ruang kerja secara fisik.
  - 2) Tuntutan peranan antara lain terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang sulit untuk mendamaikan atau memuaskan. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas dari waktu yang ditentukan.
  - 3) Tuntutan interpersonal antara lain tekanan yang timbul dari karyawan lainnya semisal kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpesonal yang buruk.
3. Faktor Pribadi, meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi serta karakteristik kepribadian individu memiliki perasaan serta persepsi yang menganggap pekerjaannya tidak cukup baik.

Marliani (dalam Iverson & Dervan, 2018) mengutarakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

- a. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen Perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
- b. Faktor pribadi sebagai pemicu stres. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
  1. Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stres akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
  2. Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. stres kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.
  3. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan telalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap

munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain.

4. Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stres kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan). Perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan masalah yang kecil, menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stres kerja.
5. Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburuburu dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.
6. Peristiwa pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya,

sementara stres yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

Budiasa (2021) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Faktor pekerja, faktor ini termasuk faktor internal dimana hal yang menjadi pendorong terjadinya stres kerja berasal dari dalam pribadi pekerja itu sendiri. Seperti masalah keluarga, keuangan, utang piutang, kenyamanan yang dirasakan pekerja yang berkaitan dengan lingkungannya, teman kerja atau pun atasannya, juga faktor fatigue (kelelahan) dari pekerja itu sendiri, kesehatan pekerja dan juga kepribadian secara psikologis.
- b. Faktor Perusahaan atau tempat kerja, faktor ini pun dikatakan sebuah faktor internal, biasanya akan muncul karena perbedaan persepsi dan timbulnya perselisihan dari hak dan kewajiban antara perusahaan atau tempat kerja dengan pekerja. Faktor hak berupa kompensasi merupakan faktor yang sangat dominan mempengaruhi stres kerja. Idealnya hal yang membuat pekerja betah bekerja disebuah perusahaan adalah kompensasi, kompensasi bisa berupa materill maupun immaterial, kompensasi akan berkaitan dengan erat dengan job description dan job list yang diterima pekerja tersebut dalam arti bisa disebut dengan beban dan tanggung jawab pekerja, waktu kerja yang tidak sepadan dengan tenaga yang dikeluarkan dapat pula menyebabkan stres kerja yang tidak produktif.

- c. Faktor eksternal, berupa lingkungan baik lingkungan pekerja diluar tempat kerja maupun faktor yang muncul dari dalam tempat kerja sendiri misal faktor tempat kerja yang tidak nyaman dan alat pelindung diri yang tidak memadai untuk pekerjaan tersebut, kondisi atasan dan rekan kerjaan yang membuat lingkungan menjadi sahabat yang baik untuk pekerja dan juga hal lainnya.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor stres kerja yang berasal dari luar dan dalam individu. Faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga serta lingkungan kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu untuk mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

### **2.2.3 Aspek-Aspek Stres Kerja**

Beehr & Newman (dalam Sisca dkk, 2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek stres kerja yaitu:

- a. Fisiologis, merupakan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik adalah gangguan makan, tekanan jantung dan tekanan darah meningkat, termasuk juga sekresi adrenalin, kelelahan fisik, dan memicu serangan jantung. Stres kerja banyak berpengaruh pada sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam kelelahan fisik yang berlebihan.
- b. Psikologis, menyababkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi malas dan kehilangan motivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Mengalami ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung,

perasaan frustasi, mudah marah, menjadi lebih sensitif, perasaan tertekan, kegeisahan yang berkepanjangan dan cenderung menarik diri, penurunan fungsi intelektual dan kurangnya konsentrasi.

- c. Perilaku, perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas karyawan menurun. Seperti bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan, mengkonsumsi makanan berlebihan sebagai bentuk pelarian, meningkatnya kebiasaan merokok, mengkonsumsi alkohol serta mengkonsumsi obat-obatan, dan meningkatnya perilaku yang beresiko agresif.

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (Massie & Areros, 2018) meliputi:

#### 1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas disesuaikan dengan beban kerja yang diemban oleh seseorang. Apabila seseorang memiliki beban kerja yang berlebih diluar batas kemampuannya dan tidak dapat diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan stres kerja.

#### 2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran seperti peran ganda dan pemberian pada seseorang diluar kemampuan yang dimiliki tentunya akan menyebabkan stres kerja dikarenakan tidak dapat menjalankan peran dengan baik.

#### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Dalam kehidupan bersosial, individu akan senantiasa bersinggungan dengan individu lain, dalam ranah pekerjaan seseorang akan bertemu dan bersosialisasi dengan rekan kerja maka di situasi seperti itu akan

muncul tuntutan antar pribadi, sikap kerja sama serta saling ketergantungan. Apabila seseorang tidak dapat menyiapkan dengan baik maka akan menimbulkan stres kerja yang mempengaruhi kinerja.

#### 4. Struktur Organisasi

Peran individu untuk berpartisipasi dalam penyampaian pendapat serta pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi dapat menimbulkan stres kerja.

#### 5. Kepemimpinan Organisasi

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja. Apabila suatu kepemimpinan dalam sebuah organisasi baik maka akan menciptakan performa kinerja yang baik, namun sebaliknya jika kepemimpinan dalam suatu organisasi dinilai cukup buruk maka performa kinerja menjadi kurang optimal dan kemudian dapat menimbulkan stres kerja.

Terdapat beberapa aspek dari stres kerja menurut Leung (Putra, 2015) antara lain:

- a. Perilaku Pribadi, merupakan reaksi dari stimulus yang diterima dari lingkungan sosial yang dapat membentuk pengalaman seseorang.
- b. Dukungan Sosial, merupakan umpan balik dari orang lain berupa perhatian, penghargaan, pengamatan, penerimaan dan semangat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak termasuk saat bekerja.
- c. Konflik Peran, merupakan suatu konflik yang dapat terjadi karena terdapatnya benturan saat seseorang menjalankan peran tertentu.

- d. Linkungan Buruk, merupakan suatu kondisi lingungan *toxic* yang dapat menimbulkan dampak negatif pada diri seseorang.
- e. Beban Kerja, merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan dan diselesaikan. Tetapi beban kerja yang terlalu banyak dan berlebihan serta diluar kemampuan seseorang akan menimbulkan stres kerja.
- f. Situasi Rumah dan Pekerjaan, lingkungan tempat seseorang berkembang dan bekerja sangat mempengaruhi kondisi diri seseorang. Beragam situasi yang melibatkan emosional seorang dapat terjadi, apabila tidak dapat disikapi dengan baik tentunya akan menimbulkan kondisi buruk pada diri seperti stres.

Wijono (Ifdil, 2015) juga menjabarkan beberapa aspek-aspek stres kerja, antara lain:

a. Psikologis

Dampak yang ditimbulkan akibat stres kerja dapat menyerang sisi psikologis berupa rasa cemas yang berlarut-larut, sulit tidur, napas yang tersengal-sengal, menurunnya rasa percaya diri dan tingkat konsentrasi serta munculnya rasa bosan.

b. Fisiologis

Stres kerja juga dapat menyerang kesehatan fisiologis berupa rasa letih atau lemas, pusing serta gangguan pencernaan.

c. Perilaku

Dapat dilihat dengan terdapatnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah atau tidak puas dengan hasil kerja.

Hasibuan (2014) berpendapat terdapat beberapa indikator dalam stres kerja antara lain:

1. Beban dalam bekerja, yang biasanya diukur pada karyawan yang berkaitan dengan beban dalam bekerja yang mereka rasa berlebihan
2. Sikap seorang pemimpin, yang biasanya diukur pada seorang pekerja yang berkaitan dengan sikap seorang pemimpin yang tidak adil dalam memberikan pekerjaan
3. aktu dalam melaksanakan pekerjaan, yang biasanya diukur pada seorang pekerja yang berkaitan dengan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka rasa berlebihan.
4. Konflik dilingkungan pekerjaan, yang biasanya diukur pada seorang pekerja yang berkaitan dengan konflik yang terjadi antara berbagai pihak dilingkungan kerja
5. Komunikasi dalam bekerja, yang biasanya diukur pada seorang pekerja yang berkaitan dengan komunikasi yang tidak baik diantara para pekerja lainnya
6. Otoritas kerja, yang biasanya diukur pada seorang pekerja yang berkaitan dengan otoritas kerja yang ada hubungannya dengan tanggung jawab

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek stres kerja terdiri dari aspek tuntutan tugas, tuntutan peran, kondisi lingkungan dan kondisi psikologis.

## 2.2.4 Jenis-jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejemuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten. Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *Distress* merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *Hyperstress* adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

### 2.2.5 Gejala Stres Kerja

Sunyoto dan Burhanuddin (2015) mengkategorikan stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

- a. Gejala fisiologis Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu

serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

- b. Gejala psikologis Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejemuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.
- c. Gejala perilaku Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/anxiety, dan tidur tidak teratur.

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan (2010) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Fisik. Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejemuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.
- b. Kognitif. Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

- c. Afektif. Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.
- d. Perilaku. Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan.

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- c. Gejala Perilaku. Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa gejala stres yang dirasakan guru adalah gejala fisiologis (Fisik), gejala psikologis, dan gejala perilaku.

### 2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Stres kerja merupakan ketika individu memiliki beban atau tuntutan kerja yang melebihi daya kemampuan individu tersebut sehingga melahirkan beragam respon berupa respon fisik maupun psikis yang dapat mengganggu kesejahteraan serta kinerjanya. Pengertian kinerja guru merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja guru karena telah menyelesaikan tugas pokok sebagai pendidik untuk menyukseskan pembelajaran dengan profesionalitas dan penuh rasa tanggung jawab. Berdasarkan dua pengertian tersebut akan digambarkan keterikatan antara stres kerja dan kinerja guru dengan tujuan agar memberikan gambaran dan arah penelitian.

Terdapat sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reni Hidayati, dkk. (2008) bahwa terdapat pengaruh signifikan yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja. Apabila seseorang mengalami stres kerja yang tinggi maka akan menyebabkan rendahnya kinerjanya orang tersebut. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Jaelani (2014) mendapatkan hasil yang berbeda, dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang positif antara stres kerja terhadap kinerja, dimana seseorang yang mengalami stres kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerjanya. Hubungan stres kerja dan kinerja digambarkan seperti kurva terbalik, dimana pada tingkat stres yang rendah maka kinerja guru pun rendah, apabila stres kerja meningkat pada batas optimal maka kinerja guru akan meningkat. Hal ini disebabkan karena guru tidak memiliki tantangan yang dapat memunculkan stres dalam peningkatan kinerja sehingga guru merasa nyaman tingkat stres yang optimal dirasa baik dalam meningkatkan inovasi dan melahirkan ide baru dalam mengatasi permasalahan dan tantangan

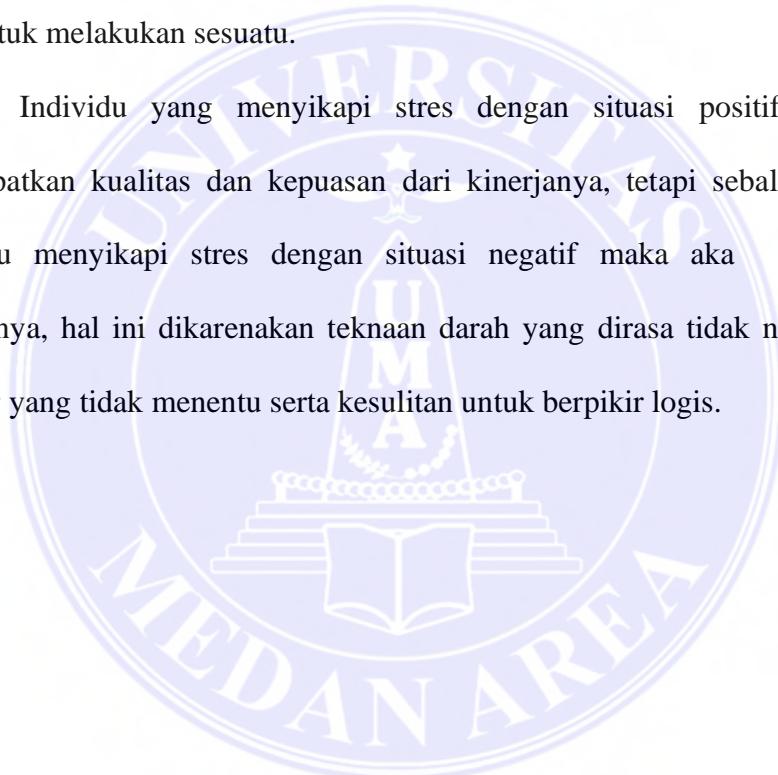
yang dihadapi tersebut. Tetapi apabila tingkat stres yang berlebih, akan menimbulkan tekanan pada guru sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Tingkatan stres kerja tentunya dapat membantu atau merusak kinerja seseorang.

Interaksi stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka, stress kerja berpengaruh negative secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi jika stress kerja diinteraksikan dengan komitmen organisasi maka stress kerja tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Kota Magelang. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Nasrum mengemukakan hasil bahwa stress di SMA Negeri 18 Gowa memiliki pengaruh yang signifikan yang berarti stress berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa. Hal ini dikarenakan terdapatnya stress kerja yang tinggi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja guru. Maka dari itu, diperlukan adanya pencegahan akan hal tersebut karena dengan rendahnya stress pada guru tentunya akan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Canggih Pamungkas mengemukakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta, Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta, serta Kepuasan Kerja dan stress kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

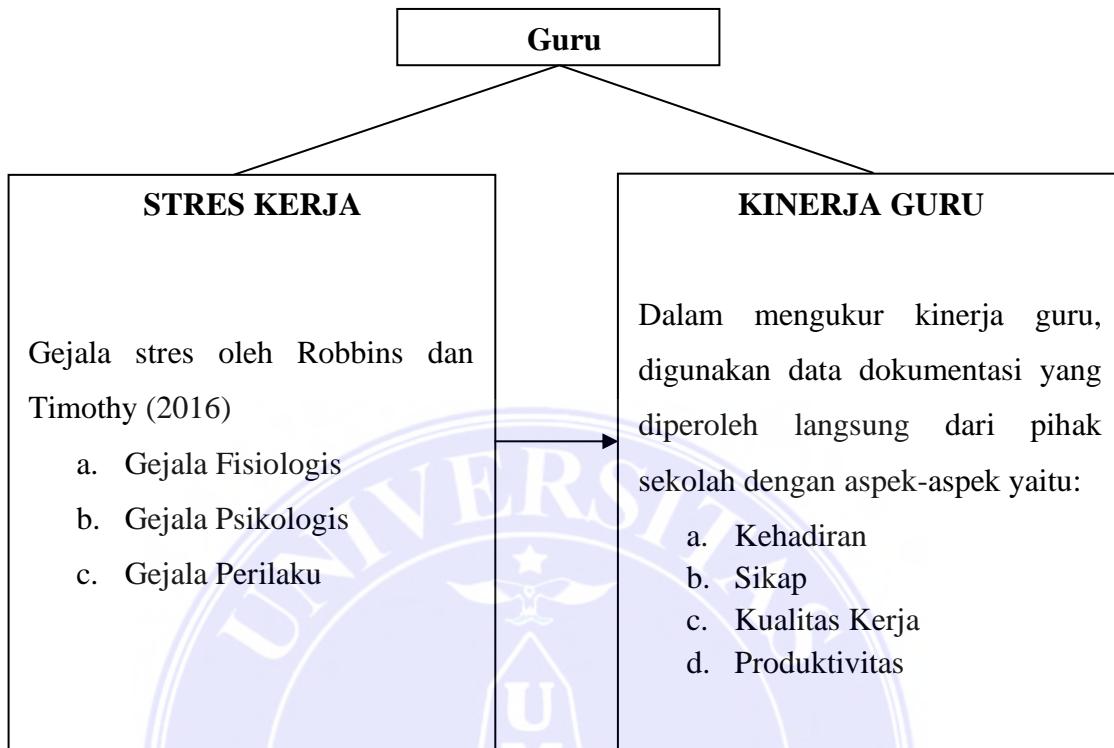
Menurut Quinck & Quick (Ifdil,2015) stres dapat dikategorikan menjadi dua yaitu stres dapat dikategorikan menjadi dua yaitu stres positif serta stres negatif. *Eustres* merupakan stres yang menimbulkan reaksi positif yang berguna untuk memperbaiki kinerja serta bersifat membangun. *Distres* merupakan stres yang menimbulkan reaksi tidak sehat seperti depresi, kecemasan, pusing dan lain

lain yang bersifat merusak sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Menurut Yeo (Loekmono, 2011) menjelaskan terdapat dua respon dari stres kerja yang berupa respon positif maupun negatif. Judge (Judge & Robbins, 2015) memaparkan bahwa apabila seseorang mengalami stres maka tubuh akan merespon meliputi sistem saraf, hipotalamus, kelenjar pituitari serta kelenjar adrenal akan memasok hormon stres yang dapat diatasi berupa perubahan denyut nadi dan tingkat pernapasan yang semakin kencang serta otot menjadi tegang dan siap untuk melakukan sesuatu.

Individu yang menyikapi stres dengan situasi positif maka akan mendapatkan kualitas dan kepuasan dari kinerjanya, tetapi sebaliknya apabila individu menyikapi stres dengan situasi negatif maka akan memperburuk kinerjanya, hal ini dikarenakan teknaan darah yang dirasa tidak nyaman, irama jantung yang tidak menentu serta kesulitan untuk berpikir logis.



## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 4 Juni 2025 sampai tanggal 14 Juni 2025 pada guru Sekolah Swasta W Medan. Guru yang mengikuti penelitian ini sebanyak 82 orang. Adapun rincian dari waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

Kegiatan	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei
Pra Survey															
Observasi															
Wawancara															
Perizinan di lokasi penelitian															
Pembuatan Proposal															
Seminar Proposal															
Revisi Setelah Seminar															
Pembuatan Alat Ukur															
Penelitian															
Olah Data															
Laporan Penelitian															

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian diadakan di Sekolah Swasta W Medan yang beralamat Jl. Bunga Ncole Raya No.100, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20134

#### 3.2 Alat dan Bahan Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan satu skala, yaitu skala stres kerja, sedangkan

data kinerja guru di dapat berdasarkan data dokumentasi dari Sekolah Swasta W Medan.

### **3.3 Metodologi Penelitian**

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Azwar, 2015).

#### **3.3.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat satu skala yaitu stres kerja, sedangkan kinerja guru diambil berdasarkan data dokumentasi dari Pihak sekolah.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi

nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4. Uraian tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2 Nilai untuk Jawaban *Favourable* dan *Unfavourable***

<b><i>Favourable</i></b>	<b>Nilai</b>	<b><i>Unfavourable</i></b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

### **3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur**

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Azwar, 2015). Suatu alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui nilai validitas dari data kuesioner pada masing-masing item atau butir pertanyaan, akan digunakan program SPSS untuk mengolah data dalam kuesioner tersebut.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas (ajeg) bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Azwar, 2015).

Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Alpha Cronbach, karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Kuesioner atau angket dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha minimal 0,7.

### **3.3.3 Metode Analisis Data**

Metode analisa data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Alasan peneliti ingin menggunakan analisis regresi linier sederhana karena metode ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel terikat (Y) dengan satu variabel bebas (X). Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 23 for windows.
- b. Uji Linearitas. Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan program SPSS 23 for windows.

### **3.4 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) : Stres Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru

### **3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian (Arikunto, 2013).

Adapun definisi dari variabel yang akan diteliti antara lain:

#### **3.5.1 Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja guru karena telah melakukan dan menyelesaikan tugas pokok sebagai pendidik untuk menyukseskan pembelajaran dengan penuh rasa tanggung jawab dan profesionalitas. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dan profesionalitas seseorang guru maka semakin baik kinerjanya, apabila rasa tanggung jawab dan profesionalisme guru rendah maka kinerja akan buruk. Untuk mengukur hal tersebut akan digunakan data dokumentasi yang diperoleh dari pihak sekolah dengan aspek-aspek kinerja yaitu kehadiran, sikap, kualitas kerja, produktivitas.

#### **3.5.2 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki beban atau tuntutan pekerjaan yang melebihi daya kemampuan individu tersebut sehingga menimbulkan beragam respon berbentuk fisik maupun psikis yang dapat mengganggu kesejahteraan dan kinerja. Gejala yang mendasari stres kerja meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Semakin besar beban individu dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja individu tersebut, begitu pula sebaliknya. Maka untuk mengukur hal tersebut akan

digunakan skala stres kerja yang telah disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja.

### **3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

#### **3.6.1 Populasi**

Azwar (2015) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan elemen yang dan dijadikan wilayah generalisasi, elemen populasi merupakan keseluruhan subyek yang hendak diukur yang merupakan bagian dari unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan ialah para guru yang mengajar di Sekolah Swasta W Medan yang berjumlah 135 guru. Adapun klasifikasi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Klasifikasi Populasi Penelitian**

Unit	Jumlah Guru
SMP	25
SMK	82
SMA	28
Jumlah	135

#### **3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah cara yang dilakukan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling yang dimana teknik ini merupakan teknik sampling yang menetapkan karakteristik tertentu untuk mencari sampel penelitian. Adapun

karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Swasta W Medan, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, memiliki kinerja yang buruk berdasarkan data dokumentasi penilaian kinerja guru.

### **3.6.3 Sampel**

Sugiyono (2018) menjelaskan sampel adalah bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh yang mengajar di Sekolah Swasta W Medan yang berjumlah 82 orang.

## **3.7 Prosedur Penelitian**

### **3.7.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Persiapan administrasi**

Penelitian diadakan di Sekolah Swasta W Medan yang beralamat di Jl. Bunga Ncole Raya No.100, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20134. Penelitian dilakukan pada tanggal 4 Juni 2025 sampai tanggal 14 Juni 2025. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak sekolah yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Sekolah Swasta W Medan.

#### **b. Persiapan alat ukur**

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam

penelitian ini adalah skala stres kerja yang peneliti buat berdasarkan gejala dari stress kerja variabel.

### 1. Skala Stres Kerja

Stress kerja dapat diukur berdasarkan gejala-gejala yang diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016), yaitu Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, dan Gejala Perilaku. Skala ini diadaptasi dari skala stres kerja Egawati (2022). Skala ini terdiri dari 30 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 15 pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 15 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung).

**Tabel 3.4 Skala Stres Kerja sebelum Uji Coba**

No	Gejala	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gejala Fisiologis	1, 4, 7, 13, 27	8, 21, 22, 26, 29	10
2	Gejala Psikologis	2, 5, 9, 10, 18	14, 16, 19, 23, 25	10
3	Gejala Perilaku	3, 6, 11, 12, 28	15, 17, 20, 24, 30	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 2. Pengukuran Kinerja

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja guru digunakan data dokumentasi terkait penilaian kinerja guru yang didapatkan langsung dari Ka TU Sekolah Swasta W Medan. Dimana, dalam mengukur kinerja guru, pihak sekolah telah memiliki aspek-aspek yang hendak dinilai terkait kinerja guru, yaitu kehadiran, sikap, kualitas kerja, produktivitas. Kehadiran mengacu pada kedatangan guru untuk mengajar. Sikap ngacu bagaimana guru berinteraksi dengan siswa, motivasi guru dalam mengajar, kedispilinan guru dalam mengajar, inisiatif dan integritas moral guru. Kemudian, kualitas kerja guru mencerminkan seberapa baik guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi

perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Selanjutnya produktivitas, Produktivitas terlihat dari kemampuan guru menghasilkan inovasi pembelajaran, keterlibatan aktif dalam kegiatan profesional, serta konsistensi dalam mencapai target-target kerja yang telah ditetapkan. Dalam pengukuran kinerja guru, pihak yayasan membentuk team khusus yang dibawah yayasan langsung agar terhindar dari bias selama pengukuran kinerja guru.

### **3.7.2 Pelaksanaan Penelitian**

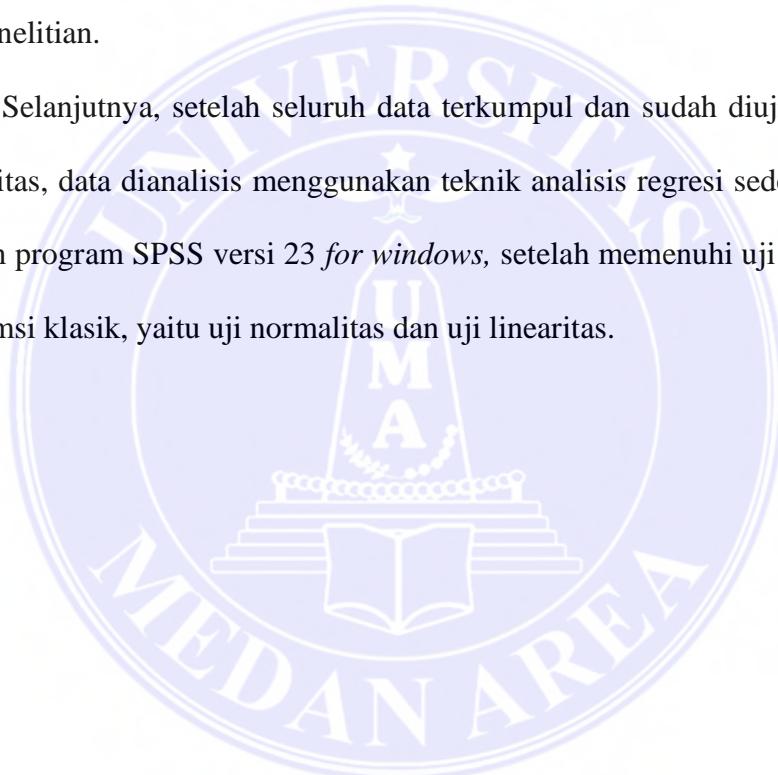
Penelitian dilakukan pada tanggal 4 Juni 2025 sampai tanggal 14 Juni 2025 pada guru Sekolah Swasta W Medan. Guru yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 82 guru dengan menyebarluaskan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala stres kerja, serta menginput data kinerja guru yang telah diperoleh dari sekolah pada program *Microsoft excel*. Kedua data yang telah diperoleh ini akan menjadi data induk penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data.

Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah guru disekolah tersebut. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Selanjutnya, setelah seluruh data terkumpul dan sudah diuji validitas dan reliabilitas, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 23 *for windows*, setelah memenuhi uji prasyarat atau uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana didapatkan hasil persamaan  $Y = 37.989 - 1.368X$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat bahwasanya ada pengaruh stres kerja terhadap Kinerja yang mana nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah  $r^2 = 0,553$ . Hal ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja sebesar 55,3%.

Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa stres kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empiriknya sebesar 94,06. Selanjutnya Kinerja dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dimana rata-rata kinerja guru berdasarkan data dokumentasi sebesar 53,38.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

##### 1. Bagi Guru

Guru disarankan untuk mengelola waktu mengajar dan administrasi dengan membuat daftar kegiatan harian agar pekerjaan lebih teratur, serta menerapkan teknik relaksasi sederhana seperti menarik napas dalam atau berjalan sejenak di sela jam mengajar untuk mengurangi stres. Selain itu, menjaga hubungan baik dengan rekan guru melalui kerja sama dan berbagi pengalaman dapat menjadi dukungan sosial yang efektif. Di luar sekolah, guru perlu menjaga pola hidup sehat dengan istirahat cukup, olahraga ringan, serta meluangkan waktu

untuk keluarga dan hobi agar tercipta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 2. Bagi Pihak Sekolah

Pihak sekolah disarankan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental guru, seperti mengatur beban kerja agar tidak berlebihan dan memberikan pembagian tugas yang proporsional. Sekolah juga dapat mengadakan pelatihan manajemen stres, workshop pengembangan diri, serta forum diskusi antar guru untuk memperkuat kolaborasi dan saling berbagi strategi menghadapi tekanan kerja. Selain itu, menyediakan ruang istirahat yang nyaman dan fleksibilitas waktu tertentu bagi guru dapat membantu menjaga keseimbangan fisik maupun emosional. Dengan langkah ini, sekolah tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja pengajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwasanya dalam penelitian ini ditemukan masih banyak kekurangan, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mempertimbangkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seperti kualitas dan kemampuan, faktor motivasi, faktor organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. O. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah*, 1(1), 133–142.
- Ahmad, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT: Interdisciplinary Journal Of Communication*, 1(2), 223–236.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14– 23.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28–39.
- Azwar, S. (2015). *Dasar – Dasar Psikometrika*. Pustaka Belajar.
- Bangun, D. (2010). Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang. *Jurnal Teknologi Dan Kejuruan*, 33(1), 55–64.
- Beehr, T. A. & Newman. J. E. (2014). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review, *Personnel Psychology*, 31
- Bisen, Vikram., dan Priya., 2010, *Industrial Psychology*, New Age International Ltd New Delhi. Hasibuan, 2014.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Darmadi, H. (2018). Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru. *GUEPEDIA*.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru. Jakarta: Ditjen P2TK
- Dewi, C., Bagia, I., & Susila, G. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 2, 1–9.

- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi 58 Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675–689.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Handoko. T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, H. (2020). Sinergitas Guru dan Orang Tua Dalam Menumbuhkan Nilai Karakter Disiplin dan Religius Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Jember Tahun Pelajaran 2019/2020. *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember*.
- Hidayati, R. (2016). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/6158>
- Ifdil, R. S. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 80–85.
- Jaelani, Y. N. (2014). Analisis Dampak Stres Pada Kinerja Dosen FE UKSW Salatiga. *Salatiga: Fakultas Ekonomi Manajemen UKSW*.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (16th Editi). Pearson Education.
- Khairani, M. (2013). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.
- Loekmono, J. . L. (2011). Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di SMK Kristen 2 Klaten. *Satya Widya: Jurnal Penelitian Pengembangan Kependidikan*, 27(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.

- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Ma'wa, J., Novitawati, & Noorhapizah. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(2), 2138-2149.
- Mongan, A. E., Kekenus, J. S., & Weken, M. E. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80–88.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R.M. (1979), “The Measurment of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-47.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1): 9–25.
- Nandamuri, P.P., dan Gowthami, C. (2008). Sources of Academic Stress—a Study on Management Students. [jms.nonolympictimes.org/Articles/4.pdf](http://jms.nonolympictimes.org/Articles/4.pdf)
- Olugesun, A. J., Oluwasayo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). An Overview Of The Effects Of Job Stress On Employees Performance In Nigeria Tertiary Hospitals. *Ekonomika, Journal For Economic Theory And Practice And Social Issues*. 60(4). 139-153
- Prabu, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 142–155.
- Pratiwi, S.I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai. *Skripsi*: Universitas Islam Riau.
- Prihastuty, D. R. & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat

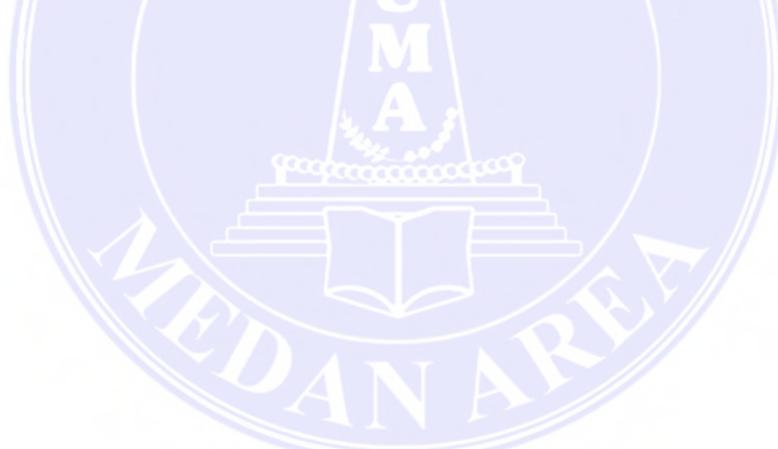
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/embav5i3.18673>
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service)
- Usman, U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98–109.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan manajemen konflik (Teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., et al. (2014). *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*, New York.
- Yuliana, Shafira, Supardi, & Mona Wulandari. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).



## Data Penelitian Stres Kerja

Subjek	Stres Kerja																													Jumlah	
	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	
1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	4	1	4	91
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	111	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
6	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	72	
7	3	2	1	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	1	4	3	89	
8	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
9	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	99		
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	111	
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
12	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	86	
13	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	109	
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105	
15	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	S	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	76	
16	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	92	
17	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	97	
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	111	
19	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	101	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
21	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	100	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116	
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	100	
25	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	84	
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116	
27	4	1	1	3	1	1	4	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	1	4	1	3	4	4	4	3	3	79	
28	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	94	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93	
30	4	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	97	
31	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	105	
32	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
33	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
34	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	109	
35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
36	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	105	
37	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
39	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	3	3	81	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
44	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	108	
45	3	3	1	4	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	
46	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	2	2	4	3	3	4	1	91	
47	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	1	4	4	91	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	95	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
50	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	111	
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
52	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	72	
53	3	2	1	4	2	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1														

56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	111	
57	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	85
58	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	86
59	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	109
60	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105
61	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	S	3	3	2	2	3	2	3	2	3	76
62	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	92
63	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	97
64	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	111
65	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	101
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
67	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	100
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116
70	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	100
71	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	84
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116
73	4	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	1	4	1	3	4	4	4	3	3	79
74	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	94
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
76	4	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	97
77	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	1	105
78	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	107
79	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
80	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	109
81	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94
82	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	105





### **INFORMED CONSENT**

Saya Adalah Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Medan Area Yang Bernama Dony Steven Sembiring. Saat Ini, Saya sedang melakukan tugas akhir (Skripsi) untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru

Terdapat 1 skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan item/butir pernyataan di dalamnya. Skala tersebut berisi 30 item pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 10 hingga 15 menit. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitiandan akan saya jamin kerahasiaannya.



## **LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK**

### **PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan stress kerja pada guru. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, Mei 2025

**(Peneliti)**

**(Subjek Penelitian)**

## **PETUNJUK PENGERJAAN SKALA**

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum kamu memilih jawaban.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang paling sesuai dengan kondisi kamu .Pilihlah jawaban yang tersedia yaitu:
  - **SS (Sangat Sesuai)** : apabila kamu sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.
  - **S (Sesuai)**: apabila kamu sesuai dengan pernyataan tersebut.
  - **TS (Tidak Sesuai)**: apabila kamu tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
  - **STS (Sangat Tidak Sesuai)**, apabila kamu sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila kamu ingin mengubah jawaban, kamu dapat memberikan tanda *check list* yang baru pada jawaban yang kamu kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret

Contoh:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat mengatasi masalah saya sendiri	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban kamu adalah sesuai dengan kondisi diri kamu sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

**Selamat Mengerjakan & Terima kasih**

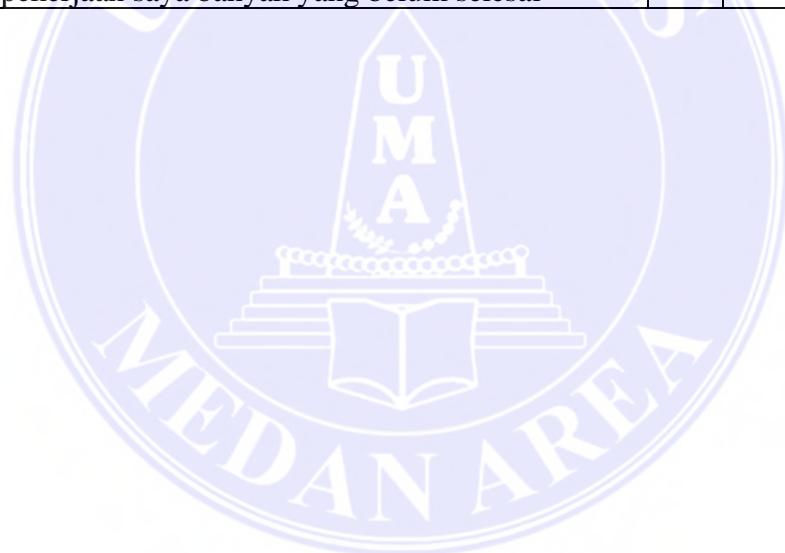
**IDENTITAS DIRI**

Nama/ Inisial :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin :

**SKALA PENELITIAN STRES KERJA**

No	Aitem	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengalami sakit kepala setelah melakukan pekerjaan yang banyak				
2	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan berulangkali				
3	Saya mudah lupa dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan kepada saya				
4	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat dan terlalu banyak				
5	Saya merasa kurang semangat dengan pekerjaan baru yang saya dapatkan				
6	Saya memilih untuk tetap dirumah dari pada harus mengikuti kegiatan di sekolah				
7	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat leher dan punggung saya terasa kaku				
8	Saya tetap tenang meskipun mendapatkan tugas baru yang lebih menantang di pekerjaan				
9	Saya mudah marah ketika lelah bekerja				
10	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya				
11	Saya akan berbicara lebih cepat saat sedang stres				
12	Saya sering begadang mengerjakan pekerjaan saya				
13	Jantung saya berdebar-debar saat mendapatkan tugas yang baru				
14	Saya senang ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan				
15	Nafsu makan saya berkurang saat kelelahan dalam bekerja				
16	Saya tetap bisa mengerjakan tugas dengan senang hati meskipun tugas-tugas saya menumpuk				
17	Pola tidur saya tetap terjaga meskipun banyak tantangan dalam pekerjaan				
18	Pekerjaan yang banyak membuat saya bingung untuk mengerjakannya sehingga memicu untuk menunda pekerjaan tersebut				
19	Saya menerima berapapun gaji yang diberikan oleh atasan				

20	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja				
21	Saya kuat bekerja bahkan saat lembur				
22	Detak jantung saya normal saat akan memulai mengajar siswa				
23	Saya tetap bisa mengambil keputusan meskipun pekerjaan saya menumpuk				
24	Saya tetap bisa mengingat semua tugas yang diberikan kepada saya				
25	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja				
26	Saya tetap bisa berkonsentrasi meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
27	Saya tidak bisa fokus bekerja saat waktu tidur saya kurang				
28	Saya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan yang banyak yang diberikan oleh atasan				
29	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan				
30	Pola makan saya tetap terjaga meskipun pekerjaan saya banyak yang belum selesai				





**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI**  
**RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: strees kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	82 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	82 100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	30

Item Statistics

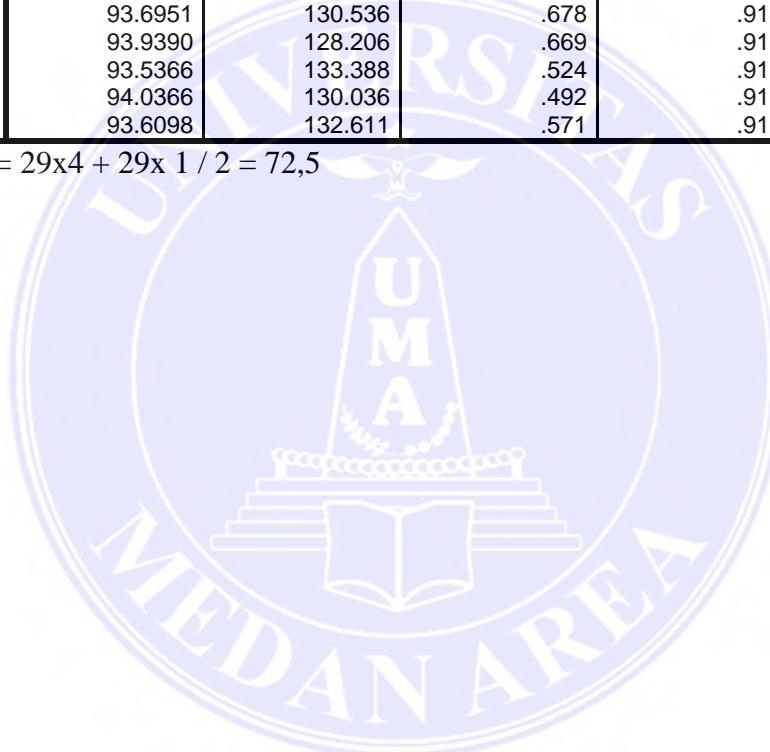
	Mean	Std. Deviation	N
SK1	3.1220	.82238	82
SK2	2.6463	.83698	82
SK3	2.9390	.92092	82
SK4	3.5976	.58499	82
SK5	3.0244	.81613	82
SK6	2.9390	.92092	82
SK7	3.2439	.65849	82
SK8	3.5732	.54502	82
SK9	3.4390	.64974	82
SK10	3.0610	.77535	82
SK11	3.4390	.75519	82
SK12	3.2195	.77019	82
SK13	3.4878	.59304	82
SK14	3.2439	.74637	82
SK15	3.6463	.52990	82
SK16	3.1463	.83329	82
SK17	3.5732	.54502	82
SK18	3.1098	.75369	82
SK19	3.4390	.64974	82
SK20	2.0732	.96584	82
SK21	3.5000	.57198	82
SK22	3.1098	.73713	82
SK23	2.6463	.83698	82
SK24	3.6463	.52990	82
SK25	3.2195	.77019	82
SK26	3.4878	.59304	82
SK27	3.2439	.74637	82
SK28	3.6463	.52990	82
SK29	3.1463	.83329	82
SK30	3.5732	.54502	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	94.0610	132.651	.356	.918
SK2	94.5366	130.820	.447	.917
SK3	94.2439	128.804	.499	.916
SK4	93.5854	132.665	.525	.916
SK5	94.1585	128.481	.591	.914
SK6	94.2439	128.804	.499	.916

SK7	93.9390	130.996	.574	.915
SK8	93.6098	132.611	.571	.915
SK9	93.7439	133.403	.417	.917
SK10	94.1220	130.701	.495	.916
<b>SK11</b>	<b>93.7439</b>	<b>136.860</b>	<b>.150</b>	<b>.921</b>
SK12	93.9634	127.147	.710	.912
SK13	93.6951	130.536	.678	.914
SK14	93.9390	128.206	.669	.913
SK15	93.5366	133.388	.524	.916
SK16	94.0366	130.036	.492	.916
SK17	93.6098	132.611	.571	.915
SK18	94.0732	127.871	.683	.913
SK19	93.7439	133.403	.417	.917
SK20	95.1098	137.778	.460	.924
SK21	93.6829	135.157	.345	.918
SK22	94.0732	128.834	.639	.914
SK23	94.5366	130.820	.447	.917
SK24	93.5366	133.388	.524	.916
SK25	93.9634	127.147	.710	.912
SK26	93.6951	130.536	.678	.914
SK27	93.9390	128.206	.669	.913
SK28	93.5366	133.388	.524	.916
SK29	94.0366	130.036	.492	.916
SK30	93.6098	132.611	.571	.915

$$30 - 1 = 29 \times 4 + 29 \times 1 / 2 = 72,5$$





## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	stress kerja
N		82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53.38	94.06
	Std. Deviation	3.266	11.517
Most Extreme Differences	Absolute	.482	.089
	Positive	.482	.087
	Negative	-.416	-.089
Test Statistic		.482	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		243	.164

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * stress kerja	82	100.0%	0	0.0%	82	100.0%

### Report

kinerja

stress kerja	Mean	N	Std. Deviation
68	58.00	2	.000
74	55.50	2	3.536
75	55.50	2	3.536
79	58.00	1	.
81	59.00	1	.
82	56.25	4	2.754
84	56.60	5	2.881
85	58.00	3	.000
86	57.57	7	5.255
88	57.33	3	2.082
89	56.00	2	4.243
90	61.50	2	4.950
91	57.25	4	1.708
92	56.50	2	3.536
93	57.00	4	2.449
94	58.00	1	.
96	55.50	6	2.739
99	55.50	2	2.121
101	57.50	4	1.000
102	57.50	2	.707
104	57.00	2	2.828
105	56.00	2	2.828
106	59.00	1	.
107	59.17	6	3.061
108	60.50	4	9.883
110	55.00	2	5.657
112	56.50	4	1.915
115	57.50	2	2.121
Total	53.38	82	3.444

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja stress kerja	* Between Groups	(Combined)	174.634	27	6.468	.444	.000
		Linearity	6.467	1	6.467	.444	.000
		Deviation from Linearity	168.168	26	6.468	1.444	.587
	Within Groups		785.914	54	14.554		
	Total		960.549	81			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * stress kerja	-.774	.553	.394	.155



## LAMPIRAN 5

### UJI HIPOTESIS



## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.774 <sup>a</sup>	.553	.209	7.759

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	1159.508	19.261	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68	60.201		
	Total	69			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	37.989	4.385	8.662	.000
	Stres Kerja	-1.368	.084	.470	.4389

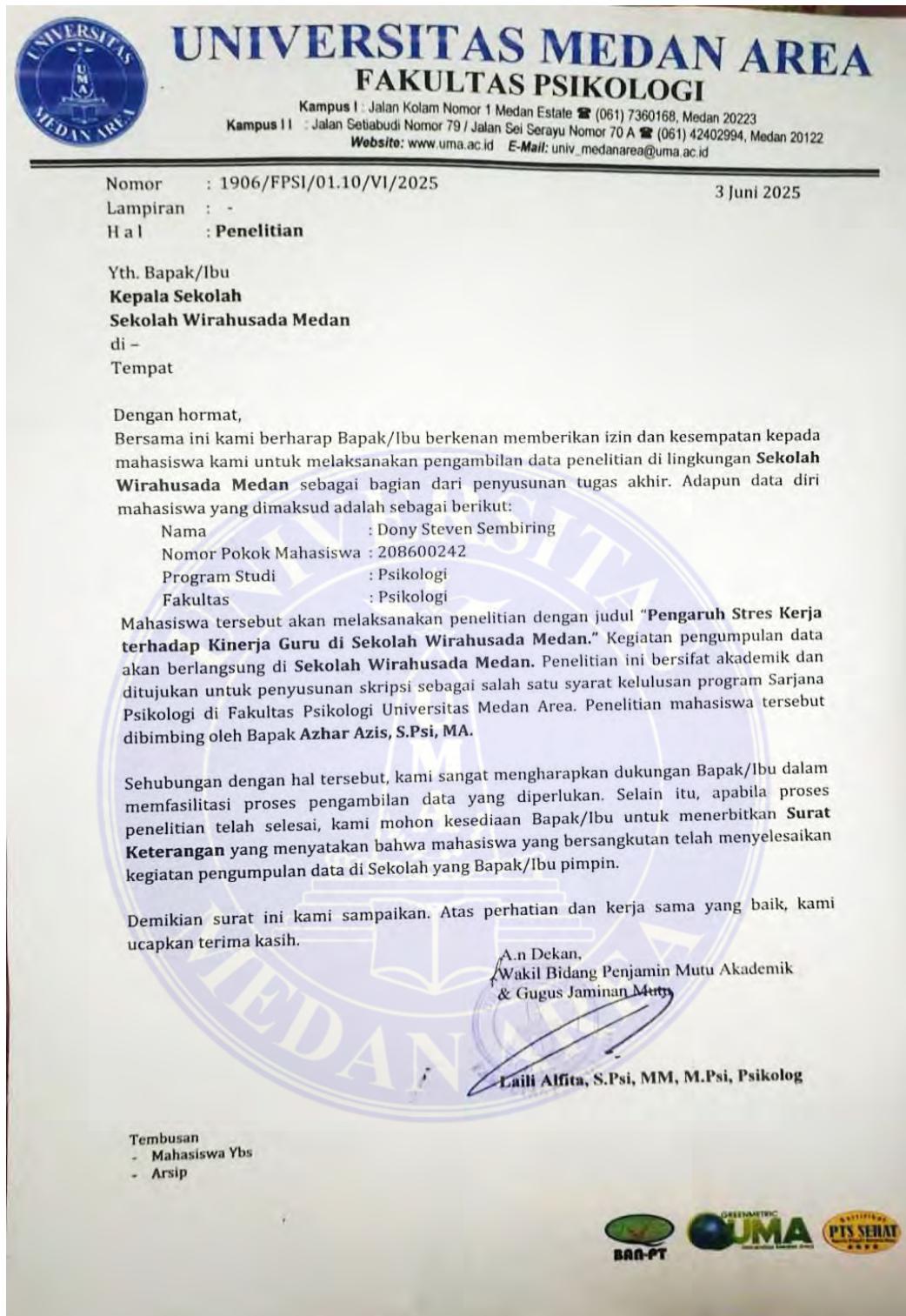
- a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.14	66.72	56.80	4.099	82
Residual	-20.614	20.753	.000	7.703	82
Std. Predicted Value	-1.624	2.420	.000	1.000	82
Std. Residual	-2.657	2.675	.000	.993	82

- a. Dependent Variable: Kinerja

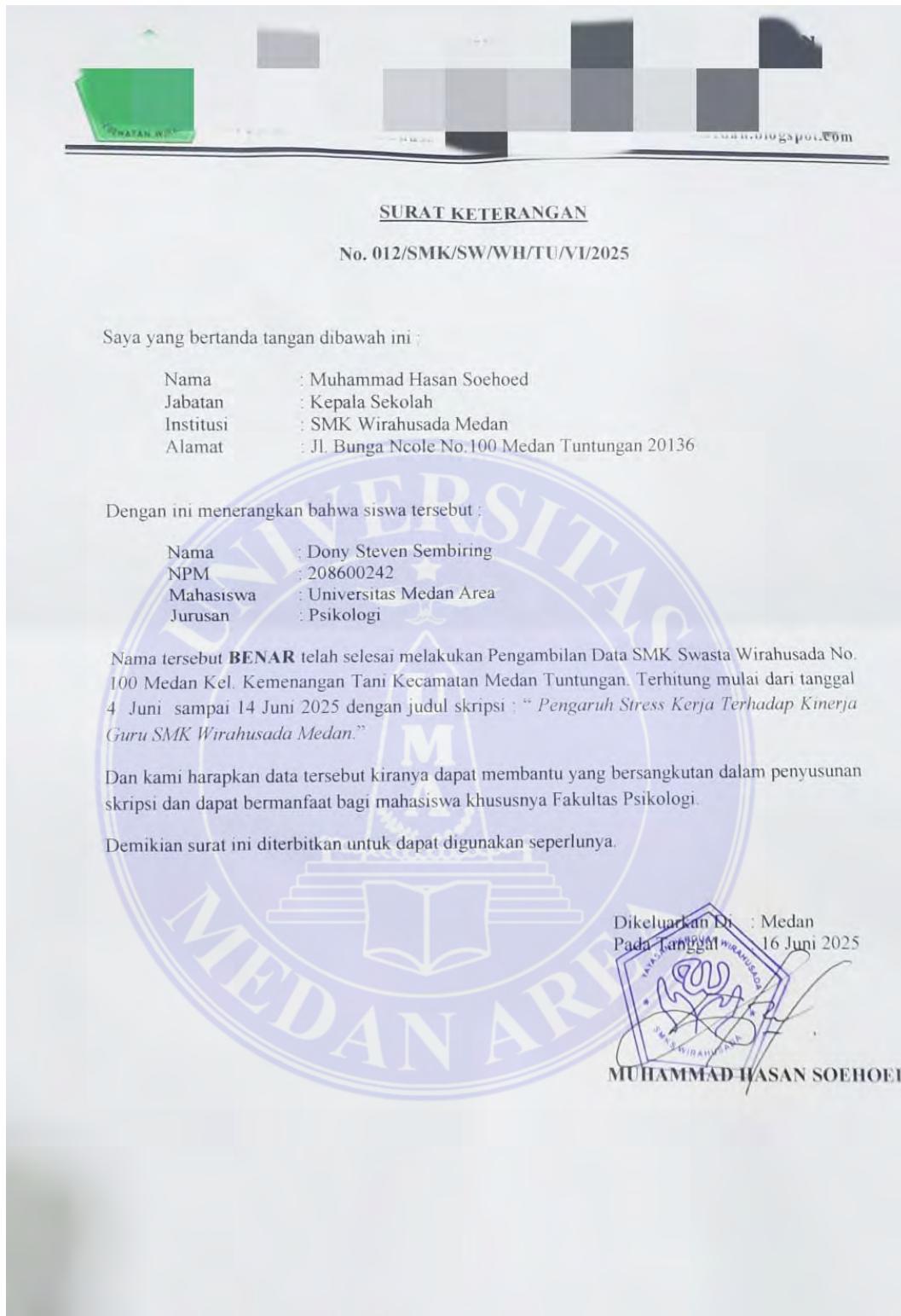




## LAMPIRAN 7

### SURAT SELESAI PENELITIAN







**LAMPIRAN 8**  
**PERMOHONAN IZIN**  
**PENGGUNAAN SKALA**

