

**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS*
DENGAN STRES KERJA PADA
GURU SMAN 19 MEDAN**

**SKRIPSI
OLEH:**

**RIFDA SARI FAUZIAH
228600292**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 31/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS*
DENGAN STRES KERJA PADA
GURU SMAN 19 MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:
RIFDA SARI FAUZIAH
228600292

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

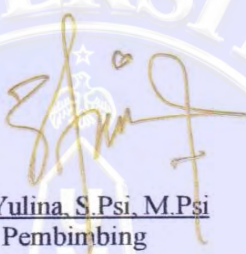
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Job Demenads* Dengan Stress Kerja Pada Guru
SMA N 19 Medan
Nama : Rifda Sari Fauziah
NPM : 228600292
Fakultas : Psikologi

Di setuju oleh komisi pembimbing


Eva Yulina, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



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

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 05 Maret 2026



Rifda Sari Fauziah
228600292

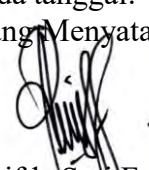
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rifda Sari Fauziah
NPM : 228600292
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara *Job Demands* dengan Stres Kerja Pada guru SMAN 19 Medan. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan 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: 05 Maret 2026
Yang Menyatakan


(Rifda Sari Fauziah)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN STRES KERJA PADA GURU SMAN 19 MEDAN

OLEH

RIFDA SARI FAUZIAH

Email : fauziahrifdasari@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan stres kerja pada guru SMAN 19 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAN 19 Medan yang berjumlah 60 orang dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala *job demands* berdasarkan Schaufeli & Bakker (2004) yang meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, dan peran (role-related). Sedangkan skala stres kerja berdasarkan Siegrist (Fink, 2016) yang meliputi *effort*, *reward*, dan *overcommitment*. Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan rasio ERI. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job demands* dengan stres kerja dengan nilai $r = 0,226$ dan $p = 0,041$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efektif *job demands* terhadap stres kerja sebesar 5,1%. Hasil rasio *effort-reward* menunjukkan nilai rata-rata 19,853 dengan skor minimum individu 1,17 ($>1,0$) yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara *effort* dan *reward* sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Selain itu, kategori sedang pada *job demands* yang dihadapi guru juga berkaitan dengan kecenderungan *overcommitment*, yaitu keterlibatan kerja yang berlebihan dan dorongan internal untuk terus memenuhi tuntutan pekerjaan. Kondisi ini membuat guru lebih rentan mengalami tekanan kerja dan memperkuat ketidakseimbangan *effort-reward*, sehingga mendukung munculnya stres kerja.

Kata Kunci: *Job Demands*, Stres Kerja, Guru

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK STRESS AMONG TEACHERS AT SMAN 19 MEDAN

BY :

RIFDA SARI FAUZIAH

Email : fauziahrifdasari@gmail.com

This study aims to determine the relationship between job demands and work stress among teachers at SMAN 19 Medan. This research used a quantitative approach with a correlational design. The population of this study consisted of all teachers at SMAN 19 Medan totaling 60 participants, using a total sampling technique. The research instrument used a job demands scale based on Schaufeli & Bakker (2004), which includes physical, psychological, social, and role-related aspects. Meanwhile, the work stress scale was based on Siegrist's model (Fink, 2016), which consists of effort, reward, and overcommitment. Data analysis was conducted using the Pearson Product Moment correlation test with the ERI ratio. The results showed that there is a significant positive relationship between job demands and work stress, with $r = 0.226$ and $p = 0.041$ ($p < 0.05$), indicating that the research hypothesis is accepted. The effective contribution of job demands to work stress is 5.1%. The effort–reward ratio results showed an average value of 19.853 with a minimum individual score of 1.17 (>1.0), indicating an imbalance between effort and reward, which potentially leads to work stress. In addition, the moderate level of job demands experienced by teachers is also associated with a tendency toward overcommitment, characterized by excessive work involvement and a strong internal drive to meet job demands. This condition makes teachers more vulnerable to work pressure and strengthens the effort–reward imbalance, thereby supporting the emergence of work stress.

Keywords: *Job demands, Work Stress, Teachers*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Bogor pada hari kamis, 25 Maret 2004. Peneliti merupakan anak bungsu dari Bapak Andries Budiawan dan Ibu Rodhiah Harun Aly. Peneliti memulai Pendidikan di taman kanak-kanak pada tahun 2008, lalu melanjutkan Pendidikan di Sekolah Dasar Nurul Islam Indonesia pada tahun 2009 hingga 2015. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Al-Ulum Terpadu Medan hingga lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, ditahun yang sama juga peneliti melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Swasta Al-Azhar Plus Medan dan lulus di tahun 2021. Pada tahun 2022, peneliti melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dengan rasa Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berkat usaha, kesabaran, doa, dukungan dari keluarga dan teman-teman, peneliti berhasil menyelesaikan tugas akhir ini. Semangat yang diberikan oleh mereka sangat berarti dalam proses penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb. Puji syukur Peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan *Job Demands* dengan Stres Kerja”, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, khususnya Ketua Drs. M. Erwin Siregar, MBA, yang telah memberikan dukungan serta fasilitas dalam kelancaran studi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk menempuh pendidikan di institusi ini. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ibu Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.

Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, peneliti menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada dosen pembimbing, Ibu Eva Yulina, S.Psi., M.Psi, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang luar biasa selama proses penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan kebaikan hati, beliau senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan, serta memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Shirley Melita S Maliala, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Penguji sidang meja hijau, Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Penguji sidang meja hijau, serta Ibu Atika Mentari Nataya Nasution, S.Psi., M.Psi selaku Sekretaris Penguji sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu, perhatian, serta berbagai arahan dan masukan yang sangat berharga bagi peneliti dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak SMAN 19 Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga peneliti sampaikan kepada Kepala Sekolah beserta seluruh guru yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kerja sama selama proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan tugas akhir ini. Peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Andries Budiawan dan Ibu Rodhiah Harun Aly, yang telah membesarkan peneliti dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih atas segala doa, dukungan, nasihat, serta pengorbanan yang tulus yang

senantiasa menyertai setiap langkah peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada abang tercinta Ferthamansyah Imanullah AB beserta kakak ipar Hanifah Fajriani, yang selalu memberikan dukungan, perhatian, dan menjadi tempat pulang serta rumah kedua bagi peneliti setelah orang tua. Tidak lupa pula peneliti mengucapkan terima kasih kepada keponakan tercinta Putri Aruna Audliensyah, yang selalu menjadi sumber kebahagiaan sekaligus motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kakek dan nenek tercinta, yaitu Ombay Sophia, Nenek Nunung Nurhayati, Nenek Ati, Mbah Dadang Darmawan, Aki Raden Moh. Sanusi, dan Akas Harun Aly. Meskipun sebagian dari mereka telah berpulang, doa, kasih sayang, serta nilai-nilai kehidupan yang telah mereka tanamkan tetap menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi peneliti. Kehadiran dan harapan mereka menjadi salah satu alasan terbesar bagi peneliti untuk terus berjuang hingga dapat meraih gelar sarjana. Semoga pencapaian ini dapat menjadi bentuk rasa terima kasih dan kebanggaan atas segala cinta serta dukungan yang telah diberikan.

Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta yang telah berperan sebagai kakak bagi peneliti yaitu Desy Tamara Siregar, Dinda Maida Fahma, dan Paskah Pensensia Sihombing, atas segala dukungan, perhatian, serta doa yang senantiasa diberikan kepada peneliti. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar serta berbagai pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan kebahagiaan serta keberkahan di dunia maupun di akhirat.

Peneliti



(Rifda Sari Fauziah)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Masalah	15
1.4. Hipotesis Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
1.1. Stres Kerja	17
1.1.1. Definisi Stres Kerja	17
1.1.2. Faktor-Faktor Stres Kerja	19
1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja	23
1.1.4. Gejala-Gejala Stres Kerja	25
1.1.5. Dampak Stres Kerja	26
1.2. <i>Job Demands</i>	27
1.2.1. Definisi <i>Job Demands</i>	27
1.2.2. Faktor-Faktor <i>Job Demands</i>	29
2.2.3. Aspek-aspek <i>Job Demands</i>	31
2.3. Hubungan <i>Job Demands</i> dengan Stres Kerja	32
2.4. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	36

3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.2.	Bahan dan Alat	37
3.2.1.	Bahan.....	37
3.2.2.	Alat	38
3.3.	Metodologi Penelitian	38
3.3.1.	Tipe Penelitian	38
3.3.2.	Metode Uji Coba Alat Ukur	39
3.3.3.	Metode Analisis Data	40
3.3.4.	Identifikasi Variable Penelitian.....	42
3.3.5.	Definisi Operasional.....	43
3.3.6.	Teknik Pegumpulan Data	43
3.4.	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4.1.	Populasi	45
3.4.2.	Sampel	46
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel	46
3.5.	Prosedur Kerja.....	47
3.5.1.	Persiapan Administrasi	47
3.5.2.	Persiapan Alat Ukur.....	47
3.5.3.	Pelaksanaan Penelitian	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1.	Hasil	52
4.1.1.	Uji validitas dan reliabilitas	53
4.1.2.	Analisis Data	57
4.1.3.	Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	62
4.2.	Pembahasan	66
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1.	Kesimpulan.....	72
5.2.	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		76
DAFTAR LAMPIRAN.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Waktu penelitian	36
Tabel 3. 2. Rentangan Skor Skala <i>Job Demands</i> dan Stres Kerja	38
Tabel 3. 3. Blue Print Stres Kerja	48
Tabel 3. 4. Blue Print Skala <i>Job Demands</i>	49
Tabel 4. 1. Distribusi Skala stress kerja	54
Tabel 4. 2. Distribusi Skala <i>job demands</i>	56
Tabel 4. 3. Uji Normalitas Sebaran	57
Tabel 4. 4. Hasil perhitungan Uji Linieritas Hubungan	58
Tabel 4. 5. Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 6. Nilai Rata-rata Empirik <i>Job Demands</i>	60
Tabel 4. 7. Nilai Rata-rata Empirik <i>Overcommitment</i>	60
Tabel 4. 8. Nilai Rata-rata Minimal dan maksimal Rasio ERI	61
Tabel 4. 9. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	63
Tabel 4. 10. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	65

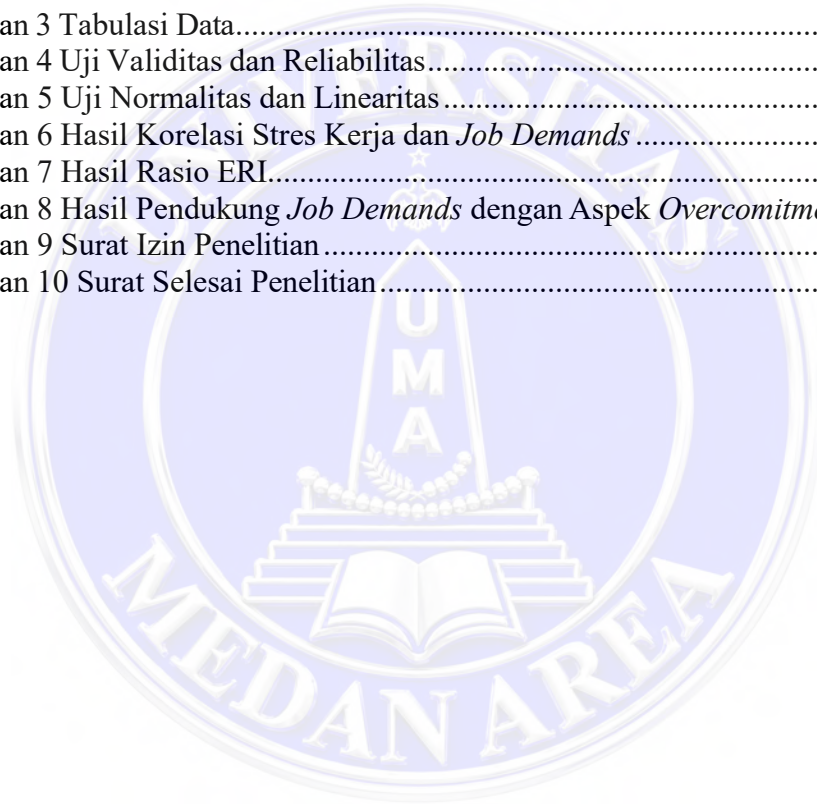
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Gambar Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1. Grafik Kurva Normal Variabel <i>Job Demands</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Stres Kerja.....	80
Lampiran 2 Skala <i>Job Demands</i>	84
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	89
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	92
Lampiran 5 Uji Normalitas dan Linearitas.....	97
Lampiran 6 Hasil Korelasi Stres Kerja dan <i>Job Demands</i>	99
Lampiran 7 Hasil Rasio ERI.....	102
Lampiran 8 Hasil Pendukung <i>Job Demands</i> dengan Aspek <i>Overcommitment</i>	104
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	107
Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian.....	109



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekolah merupakan sebuah sistem organisasi pendidikan yang di dalamnya terdapat berbagai komponen yang saling berhubungan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan peserta didik yang bekerja sama dalam proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Sekolah menjadi tempat berlangsungnya kegiatan belajar-mengajar sekaligus wadah bagi individu untuk menerima dan memberi pelajaran dalam rangka mengembangkan potensi. Menurut Syafaruddin (2015), pendidikan termasuk ke dalam organisasi karena memiliki struktur yang dikelola secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga diperlukan manajemen serta kepemimpinan yang efektif agar proses pembelajaran berjalan optimal dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu, manajemen sekolah menjadi bagian penting karena efektivitas pengelolaan sekolah akan mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar serta kondisi psikologis para siswa, Guru, dan seluruh warga sekolah. Selain itu, keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya tidak terlepas dari peran Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 (Republik Indonesia, 2025) tentang Guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai hingga

peserta didik pada jenjang pendidikan formal. Tugas-tugas tersebut menegaskan bahwa peran Guru tidak hanya berfokus pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pendampingan perkembangan peserta didik, serta evaluasi hasil belajar secara menyeluruh.

Pada praktiknya di lapangan, Guru tidak hanya menjalankan tugas pokok sebagaimana yang tercantum dalam tugas tertulis Guru secara formal, seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses mengajar, serta melakukan evaluasi hasil belajar siswa. Realitas kerja menunjukkan bahwa peran guru berkembang jauh melampaui tugas inti tersebut. Guru sering kali dihadapkan pada berbagai tuntutan tambahan yang tidak seluruhnya tertuang secara eksplisit dalam uraian tugas resmi, namun tetap menjadi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional di lingkungan sekolah.

Salah satu bentuk *demands* tambahan yang cukup dominan adalah beban administratif yang kompleks. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga harus mengisi berbagai aplikasi pendataan, menyusun laporan berkala, melengkapi dokumen supervisi, hingga memenuhi kebutuhan administrasi untuk kepentingan akreditasi sekolah. Proses ini seringkali membutuhkan ketelitian, waktu, dan energi yang tidak sedikit. Dalam beberapa situasi, pekerjaan administratif tersebut justru menyita waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk mempersiapkan materi pembelajaran atau melakukan pengembangan profesional. Kondisi ini dapat meningkatkan persepsi beban

kerja karena Guru harus membagi fokus antara tugas pedagogis dan tuntutan administratif yang terus bertambah.

Selain itu, Guru juga kerap dilibatkan dalam berbagai kegiatan non-pengajaran, seperti menjadi panitia pelaksana kegiatan sekolah, mendampingi lomba atau kegiatan ekstrakurikuler, serta berperan sebagai pembimbing atau konselor bagi siswa yang menghadapi permasalahan akademik maupun sosial. Peran tambahan ini menuntut keterlibatan emosional yang cukup besar, terutama ketika guru harus menangani siswa dengan kesulitan belajar, konflik sosial, atau permasalahan keluarga. Di sisi lain, guru juga dihadapkan pada tuntutan peningkatan prestasi siswa sebagai bagian dari upaya menjaga reputasi dan citra sekolah. Target pencapaian akademik yang tinggi seringkali menjadi tekanan tersendiri, terutama ketika hasil belajar siswa dijadikan indikator keberhasilan kinerja guru.

Demands tersebut tidak berhenti pada ruang kelas, di luar kegiatan pembelajaran formal, Guru dituntut untuk menerapkan kedisiplinan tinggi, mematuhi berbagai kebijakan dan instruksi sekolah, serta berpartisipasi dalam kegiatan kedinasan yang terkadang berlangsung di luar jam kerja. Kegiatan seperti rapat, pelatihan, pendampingan program sekolah, maupun kerja bakti atau penataan fasilitas sekolah seringkali mengurangi waktu istirahat dan waktu libur Guru. kondisi ini dapat menghambat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Akumulasi tuntutan akademik dan non-akademik yang dihadapi Guru berpotensi meningkatkan beban kerja secara signifikan. Tuntutan untuk

mencapai target pembelajaran, menyelesaikan administrasi, memenuhi standar kurikulum, serta keterlibatan emosional dalam menangani berbagai karakteristik siswa dapat menimbulkan tekanan psikologis yang tidak ringan. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan dukungan dan strategi coping yang memadai, maka individu akan lebih rentan mengalami stres.

Secara umum, stres dipahami sebagai respons individu terhadap tuntutan lingkungan yang dinilai melebihi kemampuan dirinya dalam mengatasinya. Menurut Richter (Lukenda et., al 2025), stres merupakan respons terhadap tuntutan yang menimbulkan ketegangan dan pada akhirnya dapat berdampak pada kondisi kesehatan pribadi. Artinya, stres tidak hanya muncul karena adanya tekanan eksternal, tetapi juga karena adanya interaksi antara tuntutan tersebut dengan kemampuan individu dalam mengelolanya. Ketika tuntutan berlangsung dalam jangka waktu lama dan individu merasa tidak mampu mengendalikannya, maka stres dapat berkembang menjadi kondisi yang lebih spesifik sesuai dengan konteks sumber tekanannya.

Dalam konteks pekerjaan, stres yang bersumber dari aktivitas dan tanggung jawab profesional dikenal sebagai stres kerja. Dengan demikian, stres kerja pada guru merupakan bentuk spesifik dari stres yang muncul akibat tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kerja sekolah. Stres kerja dapat bersifat positif (eustress) apabila mampu memotivasi individu untuk berprestasi, namun juga dapat bersifat negatif (distress) apabila tekanan yang dialami melebihi kapasitas individu Kao & Cheng (Cho. 2023) Berbagai penelitian

menunjukkan bahwa dalam banyak kasus, stres kerja lebih sering berdampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, terganggunya kesehatan fisik dan psikologis, serta berkurangnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, ketika tuntutan kerja guru semakin kompleks dan berkelanjutan, kondisi tersebut berpotensi mengarah pada munculnya stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan guru dan efektivitas proses pembelajaran.

Berdasarkan artikel Gallup (n.d.), terkait stres kerja dalam ruang lingkup manca negara dengan stres yang telah menjadi bagian dari kehidupan modern. Di dalam data informasinya, tekanan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi yang terus meningkat di tengah derasnya informasi dan tuntutan sosial. Menurut laporan keadaan tempat kerja global 2023 dari Gallup, tingkat stres di Asia Timur mencapai 52%, setara dengan Amerika Serikat dan Kanada, sementara Australia dan Selandia Baru mencatat 47%. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan stres sebagai kondisi ketegangan mental akibat situasi sulit, yang meskipun alami dan mendorong kita mengatasi tantangan, cara meresponsnya sangat memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan. Data Gallup menunjukkan bahwa stres lebih banyak dialami oleh pekerja muda (43%) dibandingkan pekerja yang lebih tua (39%), dan wanita (46%) dibandingkan pria (42%). Menariknya, walaupun perempuan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di tempat kerja, mereka juga melaporkan stres yang lebih besar, kemungkinan karena tekanan beragamnya peran yang harus dijalani.

Berdasarkan laporan yang dipublikasi oleh Gallup (n.d.), tingkat stres karyawan meningkat karena tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan minimnya dukungan dari tempat kerja. Stres kerja merupakan masalah yang sangat penting dan berisiko tinggi terhadap keselamatan serta kesehatan para karyawan, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas dan kemampuan individu secara berkelanjutan. Menurut *Organisasi Buruh Internasional* (ILO) pada tahun 2016, stres kerja dapat menimbulkan dampak serius bagi para pekerja apabila tekanan dan beban kerja berlangsung tanpa henti sehingga melewati batas kemampuan mereka. Hal ini diperkuat oleh laporan *The Health and Safety Executive* (HSE) pada tahun 2023 yang mencatat sebanyak 875 ribu kasus stres, depresi, dan kecemasan, serta hilangnya 17,1 juta hari kerja akibat kondisi tersebut, menunjukkan besarnya dampak negatif dari stres kerja terhadap produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Selanjutnya, jika dilihat berdasarkan data nasional, data survei Gallup yang dilakukan pada periode 2021 hingga Maret 2022 di kawasan Asia Tenggara mengungkapkan bahwa 20 persen dari 1000 responden merasa mengalami stres saat berada di tempat kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Saat ini terdapat data nasional terbaru tentang Tingkat stres kerja yang dialami oleh guru atau karyawan sekolah, yang mana ini disebabkan karena adanya beban administratif serta kurangnya dukungan institusional. Beberapa penelitian di Indonesia, seperti di Depati Tujuh, menunjukkan lebih dari separuh responden (59,1%) mengalami stres kerja tinggi, dengan faktor pemicu seperti hubungan

interpersonal yang kurang baik dan kondisi lingkungan fisik yang kurang memadai.

Selain itu, kelelahan yang menjadi indikator stres kerja juga dilaporkan tinggi pada guru (44%) dibandingkan profesi lain (30%). Berdasarkan data dan temuan utama pemicu utama guru atau karyawan sekolah mengalami stress kerja ialah beban administratif yang tinggi (80% studi) dan kurangnya dukungan institusional (65%) merupakan faktor dominan penyebab stres kerja yang bersifat sistemik, serta faktor lain seperti mengelola perilaku siswa juga menjadi pemicu stres bagi 29% guru. Di beberapa daerah, hubungan interpersonal yang kurang baik (40,9%) dan kondisi fisik lingkungan yang tidak mendukung (73,0% dari responden dengan kondisi buruk) juga berkontribusi signifikan terhadap stres. Dalam dunia pendidikan, Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas proses belajar mengajar. Untuk mendapatkan hasil pengajaran yang maksimal dan membuahkan hasil yang baik dari anak didik setiap sekolah memiliki tuntutan-tuntutan sendiri kepada tiap-tiap guru termasuk manajemen administrasi juga termasuk kewajiban para guru.

Sejalan dengan penelitian ini, terlihat jelas di sekolah SMAN 19 Medan ini setiap guru diberikan tuntutan agar dapat mencapai tujuan, hal ini terlihat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru di sekolah tersebut, di balik tanggung jawab sebagai pengajar, mereka para guru juga dihadapkan pada berbagai tuntutan kerja yang tinggi dan kompleks terlebih dalam era kurikulum Merdeka, guru dituntut untuk mengajar dan menilai hasil belajar

siswa, tetapi juga harus melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap perkembangan akademik maupun perilaku peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, fenomena di lapangan menunjukkan adanya gejala stres kerja yang dialami guru dan tampak melalui berbagai perubahan perilaku. Guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan proses belajar mengajar, tetapi juga menjalankan tugas administrasi yang kompleks, seperti absensi digital, mengisi berbagai aplikasi pendataan, menyusun laporan berkala, melengkapi dokumen supervisi, hingga memenuhi kebutuhan administrasi untuk kepentingan akreditasi sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, membangun interpersonal untuk bekerja sama dengan orang tua, serta terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan kegiatan profesional lainnya. Kondisi ini memunculkan gejala psikologis seperti perasaan tertekan, mudah lelah secara emosional, kewalahan terhadap banyaknya tanggung jawab, serta penurunan motivasi dalam menjalankan tugas.

Selain itu, ketika Guru merangkap sebagai wali kelas dan harus membimbing siswa yang bermasalah secara intensif, tekanan yang dirasakan menjadi semakin besar. Gejala psikologis tersebut kemudian terlihat dalam bentuk perilaku seperti berkurangnya kesabaran saat menghadapi siswa, meningkatnya keluhan terhadap beban kerja, serta menurunnya antusiasme dalam mengajar. Dalam beberapa situasi, Guru tampak lebih sensitif terhadap tuntutan tambahan dan menunjukkan kecenderungan menarik diri dari keterlibatan kegiatan di luar tugas utama mengajar.

Dari segi aspek fisiologis, tuntutan disiplin hadir pukul 06.15, jarak rumah yang jauh, keterbatasan kendaraan pribadi, serta tanggung jawab tambahan setelah jam pelajaran usai menyebabkan kelelahan fisik yang cukup signifikan. Beberapa Guru tampak lesu saat mengajar, mudah lelah, dan mengeluhkan kondisi fisik seperti sakit kepala atau kurangnya waktu istirahat. Kelelahan ini semakin terasa ketika Guru juga harus memantau perilaku siswa di luar kelas serta menangani berbagai karakteristik siswa yang berbeda-beda, yang secara emosional menguras energi.

Sementara itu, gejala perilaku juga terlihat dalam hubungan kerja di lingkungan sekolah. Berdasarkan observasi, terdapat rekan Guru yang kurang kooperatif, tidak mengikuti aturan, serta kurang memiliki inisiatif untuk saling membantu, sehingga menambah beban bagi Guru lainnya. Banyaknya program pengembangan siswa yang menyita waktu, termasuk pada hari libur, turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Bahkan ketika terjadi kondisi tertentu, seperti fasilitas sekolah yang rusak atau terdampak banjir, Guru tetap dituntut untuk hadir dan berkontribusi dalam proses perbaikan. Situasi tersebut dapat menimbulkan berbagai respons, seperti berkurangnya keterlibatan dalam kegiatan tambahan, meningkatnya keluhan terhadap sistem kerja, serta menurunnya kualitas interaksi dengan rekan kerja.

Fenomena stress kerja di atas dapat dipahami lebih lanjut melalui model *Effort-Reward Imbalance* yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima, serta diperkuat oleh keterlibatan berlebihan dalam pekerjaan. Dengan kondisi

guru yang selalu dihadapkan pada *job demands* yang tinggi seperti tugas-tugas di atas, maka ini terlihat bahwa ada upaya besar yang dikeluarkan oleh Guru tetapi penghargaan atau feedback yang diterima baik dalam bentuk finansial, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, maupun apresiasi sosial sering kali dirasakan belum sebanding dengan usaha yang telah diberikan. Dari hasil observasi dan wawancara guru-guru jarang diapresiasi ketika berhasil membawa siswa-siswi meraih juara ketika lomba, lalu ketika ada tugas untuk memperbaiki fasilitas sekolah para Guru tidak diberikan imbalan atau pengakuan, bahkan guru yang melakukan tugas diluar tupoksi (tugas pokok) dengan Guru yang tidak mengerjakan tugas tersebut tidak berbeda sehingga hal ini mampu menimbulkan perasaan tidak dihargai, kecewa, hingga frustrasi.

Selain itu, sebagian Guru menunjukkan keterlibatan berlebihan terhadap pekerjaan, seperti tetap memikirkan tugas sekolah di luar jam kerja, sulit menolak tanggung jawab tugas tambahan diluar tugas pokok, serta memiliki dorongan internal yang kuat untuk selalu memenuhi ekspektasi. Keterlibatan berlebihan ini, meskipun mencerminkan dedikasi tinggi, justru dapat meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja ketika tidak diimbangi dengan pemulihan yang cukup.

Dengan demikian, fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa stres kerja pada Guru tidak hanya dipicu oleh interaksi dengan siswa, tetapi juga oleh tuntutan organisasi, waktu kerja, fasilitas sekolah, serta dinamika hubungan antar rekan kerja. Akumulasi *demands* tersebut memunculkan gejala psikologis,

fisiologis, dan perilaku yang secara nyata memengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru dalam menjalankan peran profesionalnya.

Dengan fenomena *job demands* yang mampu meningkatnya stres kerja yang ditemukan dalam dunia pendidikan, Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Namun, di tengah perubahan sistem pendidikan yang semakin dinamis, khususnya sejak diterapkannya kurikulum merdeka, guru dihadapkan pada berbagai tuntutan baru yang semakin kompleks yang mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran serta melakukan penilaian dan evaluasi. Perubahan peran dan tanggung jawab tersebut menuntut guru untuk beradaptasi secara cepat, yang pada akhirnya dapat menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak disertai dukungan yang memadai.

Secara umum, *job demands* diartikan sebagai segala bentuk aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, kognitif, atau emosional yang berkelanjutan sehingga dapat menimbulkan tekanan tertentu pada individu. Menurut Demerouti et al., (2001) dalam *The job demands resources model of burnout*, *job demands* adalah aspek pekerjaan yang menuntut tenaga fisik maupun psikologis secara terus-menerus, dan oleh karena itu dapat menimbulkan konsekuensi fisiologis (seperti kelelahan, ketegangan otot, gangguan kesehatan) maupun psikologis (seperti stres dan kelelahan emosional).

Kinerja Guru dalam tugas sesuai tupoksinya, tuntutan kerja tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk. Dari sisi tuntutan kognitif, Guru

memahami dan menerapkan struktur kurikulum baru, menyusun perangkat ajar yang fleksibel, serta mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran. Dari sisi tuntutan emosional, guru dihadapkan pada keragaman karakter dan kemampuan siswa, menjaga komunikasi efektif dengan orang tua, menjalin hubungan harmonis dengan rekan sejawat dan pimpinan sekolah, serta tuntutan administratif juga masih tinggi, seperti penyusunan laporan kegiatan, pengisian asesmen pada platform digital, hingga keterlibatan dalam pelatihan profesional dan berbagai kegiatan sekolah lainnya yang memerlukan waktu dan energi tambahan.

Dalam fenomena stres kerja yang timbul akibat tingginya tuntutan pekerjaan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningrat dan Mulyana (2022) terhadap anggota kepolisian. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan stres kerja, di mana peningkatan beban dan tekanan dalam pekerjaan berbanding lurus dengan meningkatnya tingkat stres yang dirasakan individu. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti beban tugas yang tinggi, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang besar menjadi pemicu utama munculnya stres kerja.

Kondisi serupa juga berpotensi dialami oleh Guru di era penerapan Kurikulum Merdeka. Meskipun konteks pekerjaannya berbeda, namun Guru dan aparat kepolisian sama-sama menghadapi tekanan kerja tinggi, tanggung jawab besar terhadap hasil kerja, serta ekspektasi dari pihak atasan dan masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian Ningrat dan Mulyana (2022)

satu dasar empiris yang mendukung asumsi bahwa meningkatnya tuntutan kerja Guru juga dapat berimplikasi langsung terhadap peningkatan stres kerja di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, terlihat Guru dihadapkan pada berbagai bentuk tuntutan, baik kognitif, emosional, maupun administratif, yang menuntut mereka untuk terus beradaptasi, berinovasi, dan menanggung tanggung jawab besar terhadap keberhasilan peserta didik. Tekanan tersebut semakin meningkat ketika dukungan dari lingkungan kerja, rekan sejawat, maupun pihak sekolah tidak seimbang dengan beban yang diterima. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Demerouti et al., (2001) yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, sehingga memicu stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ningrat dan Mulyana (2022) juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara tingginya beban kerja dan meningkatnya tingkat stres individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru yang menghadapi tuntutan kerja tinggi, baik dari segi beban tugas, tekanan waktu, maupun tanggung jawab profesional, memiliki risiko lebih besar mengalami stres kerja apabila tidak memperoleh dukungan, keseimbangan kerja, dan manajemen beban yang efektif di lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan permasalahan serius yang tidak hanya terjadi pada sektor industri

atau pemerintahan, tetapi juga dalam dunia pendidikan, terutama di kalangan guru yang saat ini menghadapi perubahan kurikulum dan meningkatnya tuntutan profesional. Penerapan kurikulum merdeka, menuntut guru untuk lebih adaptif, kreatif, serta mampu menghadapi berbagai tekanan administratif, emosional, dan akademis yang dapat memicu stres kerja apabila tidak diimbangi dengan kemampuan manajemen stres yang baik dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan stres kerja pada Guru. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai bagaimana tingkat *Job demands* berpengaruh terhadap stres kerja Guru, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif bagi kesejahteraan psikologis Guru.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Hubungan *Job Demands* dengan Stres Kerja pada Guru SMAN 19 Medan". Kenapa kepada Guru, karena peneliti melihat dan langsung fenomena tersebut, maka dari itu peneliti ingin membuktikan adakah hubungan antara *Job Demands* dengan stres kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah bagaimana hubungan *job demands* dengan stress kerja terhadap Guru SMAN 19 Medan ?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menjelaskan hubungan *Job Demands* dengan stres kerja terhadap Guru SMAN 19 Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan positif antara *job demands* dengan stres kerja pada Guru SMAN 19 Medan dengan asumsi semakin positif *job demands*, maka semakin tinggi pula stres kerja Guru SMAN 19 Medan. Sebaliknya, semakin negatif *job demands* maka semakin rendah pula stres kerja Guru SMAN 19 Medan”.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara umum diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan *job demands* dan diharapkan dapat menjadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan *job demands*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau informasi kepada kepala sekolah, guru dan Lembaga Pendidikan tentang *job demands* yang memiliki hubungan dengan stres kerja terhadap seluruh Guru SMAN 19 Medan”.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Stres Kerja

1.1.1. Definisi Stres Kerja

Stres adalah kondisi yang bersifat dinamis, di mana individu menghadapi berbagai peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan hal-hal yang sangat diinginkannya, namun hasil yang diharapkan dianggap tidak pasti meskipun memiliki makna penting, Robbins (2006). Selain itu ada juga pendapat Fink (2016), stres adalah respons adaptif individu terhadap tekanan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, yang dipersepsikan sebagai tantangan terhadap kapasitas dirinya. Dalam konteks pekerjaan, stres dapat bersifat akut (jangka pendek) maupun kronis (jangka panjang). Stres kerja umumnya berkaitan dengan berbagai faktor organisasi seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, serta konflik interpersonal antarpegawai.

Dengan kata lain, stres muncul ketika individu menyadari adanya ketidakpastian antara keinginan dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang bernilai bagi dirinya. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai reaksi adaptif individu terhadap stimulus yang memberikan tekanan berlebih, baik secara psikologis maupun fisiologis. Tekanan tersebut muncul akibat tuntutan atau situasi yang melebihi kemampuan individu untuk menyesuaikan diri, sehingga

menyebabkan gangguan terhadap keseimbangan fungsi normalnya, Griffin & Moorhead (Rivai, dkk 2017).

Selain itu, stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan pekerja dengan imbalan yang diterima dalam konteks hubungan kerja yang didasarkan pada prinsip timbal balik (Siegrist. 1996). Selanjutnya stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi individu menimbulkan tekanan dan ketegangan, sehingga berpotensi memengaruhi kesehatan serta keseimbangan psikologisnya (Richte. 2000), Selanjutnya, stres kerja juga dikemukakan oleh Cranwell & Abbey (2005), bahwa stres kerja adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres muncul ketika tekanan yang dirasakan melampaui kapasitas individu untuk beradaptasi. Respons yang umum muncul terhadap kondisi ini ialah *fight or flight*, yaitu kecenderungan untuk melawan tekanan atau menghindarinya.

Sedangkan menurut Beehr & Newman (Luthans, 2008) menjelaskan bahwa stres kerja timbul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sehingga menyimpang dari fungsi normalnya. Dengan demikian, stres kerja dapat dipandang sebagai hasil dari ketidakharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pribadi individu.

Serta Luthans (2008) mendefinisikan Stres kerja adalah respons adaptif individu terhadap situasi eksternal yang menimbulkan gangguan fisik,

psikologis, maupun perilaku di dalam lingkungan organisasi. Kondisi ini terjadi ketika individu tidak mampu beradaptasi secara efektif terhadap tuntutan yang berasal dari lingkungan kerjanya. Selanjutnya, stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi tekanan, ketegangan, atau gangguan yang bersifat tidak menyenangkan dan bersumber dari faktor eksternal. Keadaan ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan baik secara psikologis maupun fisiologis, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan aktivitasnya, termasuk aktivitas pekerjaan (Beehr, 1995).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respons adaptif individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan diri untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan gangguan baik secara psikologis, fisik, maupun perilaku dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Kondisi ini bersifat dinamis dan bergantung pada persepsi individu terhadap situasi yang dihadapi serta kemampuan untuk beradaptasi.

1.1.2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Luthans (2008), ada beberapa factor penyebab stres kerja, sehingga ia mengelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:

1. *Extra organizational Stressors* (Faktor di luar organisasi)

Faktor di luar tempat kerja yang memengaruhi stres individu, meliputi: Perubahan sosial dan teknologi yang cepat, globalisasi dan perpindahan tempat kerja, masalah keluarga dan pernikahan, kondisi

ekonomi dan keuangan, faktor demografis seperti jenis kelamin dan ras, serta kondisi lingkungan tempat tinggal (misalnya kebisingan, polusi, ketidakamanan)

2. *Organizational Stressors* (Faktor dalam organisasi)

Faktor yang berasal dari kebijakan dan struktur organisasi, seperti: Tanggung jawab tanpa wewenang, kurangnya kejelasan peran dan deskripsi pekerjaan, kurangnya pengakuan atau penghargaan, struktur organisasi yang kaku dan birokratis, serta kondisi kerja yang buruk (penerangan, suhu, kebersihan, atau bahaya fisik).

3. *Group Stressors* (Faktor dari kelompok kerja)

Faktor yang timbul dari dinamika kelompok kerja, di antaranya: kurangnya rasa kebersamaan dalam tim, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan dan konflik sosial dan politik dalam kelompok

4. *Individual Stressors* (Faktor dari dalam diri individu)

Bersumber dari kepribadian, persepsi, dan disposisi individu, meliputi: tipe kepribadian A, yang cenderung kompetitif dan ambisius, kehilangan rasa kontrol (*learned helplessness*) merasa tidak mampu mengubah situasi kerja, dan kurangnya *psychological hardiness*, yaitu ketahanan psikologis terhadap tekanan

Menurut Davis & Newstrom (Rivai, dkk 2017) ada 9 (Sembilan) faktor stres kerja yaitu :

1. Tugas yang Terlalu Banyak

Stres muncul ketika beban kerja melebihi kemampuan fisik, keahlian, atau waktu yang dimiliki karyawan.

2. Supervisor yang Kurang Kompeten

Atasan yang tidak mampu membimbing dan mengarahkan bawahan dengan baik dapat menyebabkan tekanan psikologis dan kebingungan kerja.

3. Waktu yang Terbatas untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Deadline yang terlalu ketat membuat karyawan merasa tertekan dan dikejar-kejar waktu, sehingga menimbulkan stres.

4. Kurangnya Tanggung Jawab dan Kewenangan yang Memadai

Karyawan diberi tugas besar tanpa hak atau wewenang yang sepadan, menyebabkan rasa tidak berdaya dan ketegangan kerja.

5. Ambiguitas Peran

Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja menyebabkan kebingungan dan menurunkan kinerja.

6. Perbedaan Nilai dengan Perusahaan

Terjadi bila nilai pribadi atau prinsip moral karyawan tidak sejalan dengan nilai atau kebijakan organisasi.

7. Frustrasi Kerja

Timbul karena hambatan seperti promosi yang terhalang, penilaian yang tidak adil, atau ketidakpuasan terhadap gaji.

8. Perubahan Jenis atau Tipe Pekerjaan

Mutasi jabatan atau perubahan posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan karier dapat menimbulkan stres adaptasi.

9. Konflik Peran

Terjadi ketika ada tuntutan peran yang tidak konsisten (*intersender conflict*) atau benturan tanggung jawab dari dua posisi berbeda (*intrasender conflict*).

Menurut Sutherlands et al., (Asih, dkk 2018) ada lima (5) faktor yang mana di dalamnya juga terdapat tuntutan yang menjadi pemicu stress, berikut beberapa faktor tersebut;

1. Penilaian Kognitif (*Cognitive Appraisal*)

Stres muncul karena cara individu menilai atau mempersepsikan situasi sebagai sesuatu yang mengancam atau menekan bukan semata-mata karena situasi objektif di lingkungan.

2. Pengalaman (*Experience*)

Respon terhadap stres sangat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, tingkat keakraban terhadap situasi, proses belajar, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan.

3. Tuntutan (*Demand*)

Tekanan atau rangsangan dari lingkungan yang menuntut individu untuk merespons dengan cepat, jika tuntutan tersebut melebihi kemampuan, maka muncullah stres.

4. Pengaruh Interpersonal (*Interpersonal Influence*)

Hubungan dengan orang lain dapat menjadi sumber stres (jika memicu konflik) atau sebaliknya menjadi sumber dukungan (jika memberikan bantuan emosional dan penguatan diri).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan atau pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Stres tidak hanya bersumber dari tekanan eksternal seperti beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, dukungan atasan yang kurang, atau peran yang tidak jelas, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, pengalaman, serta cara individu menilai dan merespons tekanan yang dihadapi.

1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (2008) menyebut bahwa stres kerja dapat dilihat dari 5 (lima) aspek utama, yaitu:

1. *Extraorganizational stressors* (stres di luar organisasi), meliputi masalah keuangan, keluarga, lingkungan sosial, transportasi.

2. *Organizational stressors* (stres dari organisasi), meliputi *Role demands*, *Task demands*, *Interpersonal demands*, *Organizational structure & leadership* dan *Work family conflict*.
3. *Group stressors* (stres pada level kelompok), meliputi Konflik dalam tim, norma kelompok, interaksi yang buruk.
4. *Individual stressors* (stres personal), meliputi Ciri kepribadian, kemampuan coping, kecemasan.
5. *Dispositional stressors*, meliputi Predisposisi biologis/psikologis terhadap stres.

Menurut Robbins & Judge (2024) seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi 4 (empat) aspek, yaitu :

1. *Environmental stressor*, meliputi ketidakpastian ekonomi, krisis, dan perubahan lingkungan.
2. *Organizational Stressors*, meliputi beban kerja, tekanan waktu, tuntutan kerja, ketidakseimbangan peran serta job insecurity.
3. *Personal Stressors*, meliputi masalah keuangan, keluarga, kepribadian dan nilai hidup.
4. *Additive Stressors*, meliputi stress yang menumpuk dari berbagai sumber.

Siegrist (Fink, 2016) menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul dari 3 (tiga) aspek yaitu :

1. *Effort* (tuntutan atau upaya kerja tinggi), tuntutan atau beban kerja yang harus dipenuhi individu, seperti tekanan waktu, tanggung jawab besar, dan

beban tugas yang tinggi. Semakin besar usaha yang dikeluarkan, semakin besar potensi stres apabila tidak diimbangi dengan imbalan yang sesuai.

2. *Reward* (penghargaan rendah / ketidakadilan), penghargaan yang diterima individu atas usahanya, meliputi gaji atau kompensasi, pengakuan dan dukungan sosial, serta keamanan dan peluang karier. Ketika imbalan yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang diberikan, dapat muncul perasaan tidak adil dan stres kerja.
3. *Overcommitment* (komitmen berlebihan), kecenderungan individu untuk terlalu terlibat dalam pekerjaan, memiliki dorongan berprestasi yang tinggi, dan sulit melepaskan diri dari tuntutan kerja. Individu dengan komitmen berlebihan lebih rentan mengalami stres, terutama jika terjadi ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, stres kerja muncul karena tuntutan yang datang dari berbagai sisi kehidupan seseorang, baik dari luar pekerjaan, dari dalam organisasi, dari dinamika kelompok kerja, maupun dari kondisi pribadi. Stres juga dapat diperkuat oleh karakter individu serta ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima.

1.1.4. Gejala-Gejala Stres Kerja

Beehr & Newman (Asih, dkk 2018) mengemukakan bahwa gejala stres kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) kategori besar yaitu :

1. Gejala psikologis, seperti kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, rasa frustrasi, kemarahan, perasaan terisolasi, kebosanan, penurunan konsentrasi, dan menurunnya kepercayaan diri.
2. Gejala fisiologis, antara lain meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, gangguan pencernaan, kelelahan kronis, gangguan tidur, serta penurunan fungsi kekebalan tubuh.
3. Gejala perilaku, yang terlihat melalui peningkatan absensi, penurunan prestasi kerja, konsumsi alkohol atau obat-obatan, serta perubahan pola makan.

Pendekatan Beehr dan Newman di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Kondisi ini bersifat multidimensional karena memengaruhi aspek psikologis, fisik, dan perilaku individu secara bersamaan. Oleh karena itu, stres kerja tidak dapat dipandang sebagai respons yang sederhana, melainkan sebagai reaksi menyeluruh yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan individu serta efektivitas kinerjanya

1.1.5. Dampak Stres Kerja

Menurut Nurdiah (Asih, dkk 2018) stres kerja juga memiliki dampak sendiri pada individu yaitu:

1. Dampak fisik, yang mencakup tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, gangguan tidur, dan sakit kepala kronis.

2. Dampak mental, yang mencakup depresi, kecemasan, burnout, serta mudah marah dan agresif.
3. Dampak terhadap kinerja, yang mencakup penurunan produktivitas, kesalahan kerja meningkat, absensi tinggi, dan hubungan kerja yang buruk.
4. Dampak sosial, yang mencakup gangguan hubungan keluarga dan sosial akibat tekanan pekerjaan

1.2. Job Demands

1.2.1. Definisi Job Demands

Menurut Schaufeli (2017), *Job Demands* adalah berbagai aspek dalam pekerjaan yang mengharuskan individu untuk mengerahkan usaha fisik maupun mental secara terus-menerus, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu. Ia menegaskan bahwa tuntutan kerja mencakup faktor-faktor yang berpotensi menguras energi dan menimbulkan tekanan, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik di lingkungan kerja, serta rasa ketidakamanan terhadap posisi pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Bakker et al., (2004) *Jod Demands* adalah tekanan dan tuntutan emosional yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Demands-demands* tersebut menjadi faktor utama yang memicu kelelahan emosional dan fisik, yang kemudian berkontribusi pada munculnya burnout. Dalam konteks ini, *Job Demands* dipahami sebagai segala bentuk tekanan psikologis maupun beban pekerjaan

yang mengharuskan individu menggunakan energi dan kemampuan adaptifnya secara terus-menerus agar dapat mempertahankan kinerja yang efektif.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (2004), bahwa *job demands* adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis tinggi dari individu, serta dapat memicu kelelahan apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya kerja yang memadai. Mereka menekankan bahwa tingginya tuntutan kerja memiliki hubungan erat dengan munculnya burnout, terutama ketika individu tidak memiliki cukup dukungan atau kontrol terhadap pekerjaan. Dengan demikian, *job demands* dapat dipandang sebagai pemicu utama stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, Korunka & Kubicek (2017) menjelaskan *job demands* adalah *demands* di era modern yang muncul akibat perubahan teknologi, globalisasi, dan fleksibilitas kerja, yang dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan dan performa kerja. *Job demands* juga dapat diartikan dalam berbagai aspek pekerjaan yang bersifat fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional yang menuntut upaya berkelanjutan dari pekerja, baik secara fisik maupun mental, serta berhubungan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. Mereka menekankan bahwa *job demands* tidak hanya mencakup beban tugas yang tinggi, tetapi juga tekanan sosial dan struktur organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja. *Job demands* dipandang sebagai faktor yang berpotensi menghambat kesejahteraan serta menurunkan performa apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* adalah berbagai aspek atau tuntutan pekerjaan yang menuntut pengeluaran energi fisik dan psikologis secara terus-menerus, yang apabila tidak diimbangi dengan kemampuan atau dukungan sumber daya yang memadai, dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan, kesehatan mental, dan performa kerja individu.

1.2.2. Faktor-Faktor *Job Demands*

Menurut Demerouti et al., (2001) *Job Demands* memiliki 4 (empat) faktor yaitu:

1. *Environmental stressors* (lingkungan kerja), kondisi kerja fisik yang tidak nyaman, misalnya ruangan panas, bising, ramai, fasilitas kurang mendukung sehingga membuat cepat capek dan stress.
2. *Workload* (beban kerja), tugas terlalu banyak dan menumpuk.
3. *Time pressure* (tekanan waktu), individu harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat atau deadline ketat.
4. *Emotional demands* (tuntutan emosional), individu harus menghadapi emosi orang lain, misalnya murid rewel, klien marah, pasien sedih

Nakagawa et al., (2014) memaparkan ada beberapa faktor spesifik yang mereka temukan dalam *job demands* yaitu :

1. Hubungan interpersonal yang sulit (*interpersonal conflict*)
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Menurut, De jonge et al., (2001) *Job Demands* memiliki beberapa faktor-faktor yaitu :

1. *High psychological demands*, banyak hal yang harus dipikirkan, banyak keputusan, banyak target
2. *Low decision control* (dikaitkan bersama dengan demands), tugas banyak tapi cara kerja ditentukan organisasi, pekerja tidak bisa memilih cara kerjanya

Sedangkan menurut Nachreiner et al., (2001) faktor-faktor dalam *Job Demands* ialah :

1. *Emotional demands*, pekerjaan yang menguras perasaan atau mental
2. *Physical environment demands*, kondisi kerja tidak nyaman (panas, bising, bau, alat kurang lengkap)

Selanjutnya, Schaufeli (2017) mengemukakan pendapat baru dengan faktor yang berbeda yaitu faktor *Work home interference*, yang meliputi masalah kerja memengaruhi rumah atau keluarga (misalnya bawa kerja pulang, stres dibawa ke rumah). Dalam satu faktor lain yg ditemukan oleh de Jonge et al., (2001) yaitu *Mentally taxing work* pekerjaan yang butuh konsentrasi tinggi, mikir terus, dan fokus lama.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa tuntutan kerja mencakup segala tekanan pekerjaan yang mengharuskan karyawan mengeluarkan energi fisik, mental, dan emosional secara terus-menerus. Secara keseluruhan, tuntutan kerja adalah berbagai situasi yang menguras kemampuan

individu dan dapat menimbulkan stres jika tidak didukung sumber daya dan strategi coping yang memadai.

2.2.3. Aspek-Aspek *Job Demands*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) tuntutan kerja memiliki 4 (empat) aspek yaitu:

1. Aspek fisik mencakup beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang menuntut kekuatan atau energi besar.
2. Aspek psikologis meliputi tekanan kognitif, tanggung jawab berlebih, dan kebutuhan untuk bekerja cepat atau tepat di bawah tekanan waktu.
3. Aspek sosial muncul dari hubungan interpersonal yang menegangkan, seperti konflik atau komunikasi yang buruk.
4. Aspek peran (*role-related*) berhubungan dengan ketidaksesuaian peran, konflik nilai pribadi, atau ketidakjelasan tanggung jawab dalam organisasi.

Selanjutnya Menurut Verbeke et al., (2004) *job demands* memiliki 2 (dua) aspek utama yaitu:

1. Aspek psikologis tampak dari tekanan waktu, tanggung jawab besar, dan kebutuhan untuk mengambil keputusan cepat.
2. Aspek emosional muncul ketika individu harus mengelola emosi negatif selama berinteraksi dengan pelanggan atau rekan kerja yang menuntut secara sosial. Mereka menyoroti bahwa kedua aspek tersebut

berkontribusi signifikan terhadap kelelahan emosional dan burnout apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai.

Selanjutnya, dalam pendapat Nakagawa et al., (2014) aspek *job demands* ini ada beberapa yang sama dengan pakar sebelumnya yaitu fisik, psikologis, sosial, tetapi dalam pendapatnya ada 1 (satu) aspek lain yang berbeda yaitu Aspek organisasional, meliputi ketidakjelasan peran, aturan kerja yang kaku, serta tuntutan administratif yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa aspek-aspek tuntutan kerja mencerminkan berbagai dimensi pekerjaan yang menuntut individu untuk mengerahkan energi secara fisik, psikologis, emosional, sosial, dan organisasional. Setiap aspek saling berkaitan dan bersama-sama menciptakan tekanan kerja yang dapat menguras kemampuan serta daya tahan individu, baik melalui beban fisik, tuntutan mental, tekanan emosional, hubungan interpersonal, maupun sistem kerja yang kaku.

2.3. Hubungan *Job Demands* dengan Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, namun keberhasilan dalam memenuhi hal tersebut dianggap penting dan tidak pasti (Robbins, 2006). Kemudian tuntutan kerja adalah berbagai aspek dalam pekerjaan yang mengharuskan individu untuk mengerahkan usaha fisik maupun mental secara terus-menerus, sehingga dapat

menimbulkan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu (Schaufeli, 2017).

Sejalan dengan penjelasan diatas penelitian mengatakan Mallapiang, dkk (2017) yang meneliti tentang hubungan antara tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Haji Kota Makassar. Penelitian tersebut memiliki populasi penelitian sebanyak 30 orang yang juga menjadi sampel dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner HSE Management Standard Indicator Tool, yang berisi 35 pertanyaan mencakup enam faktor stres kerja utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tuntutan tugas dan stres kerja ($p=0,037$), serta antara tuntutan peran dan stres kerja ($p=0,004$). Namun, tidak ditemukan hubungan signifikan antara tuntutan antarpribadi dan stres kerja ($p=0,735$). Sehingga dapat disimpulkan dari hasilnya, stres kerja perawat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan tuntutan peran, sehingga diperlukan manajemen kerja yang lebih baik serta dukungan organisasi untuk mengurangi tingkat stres tersebut.

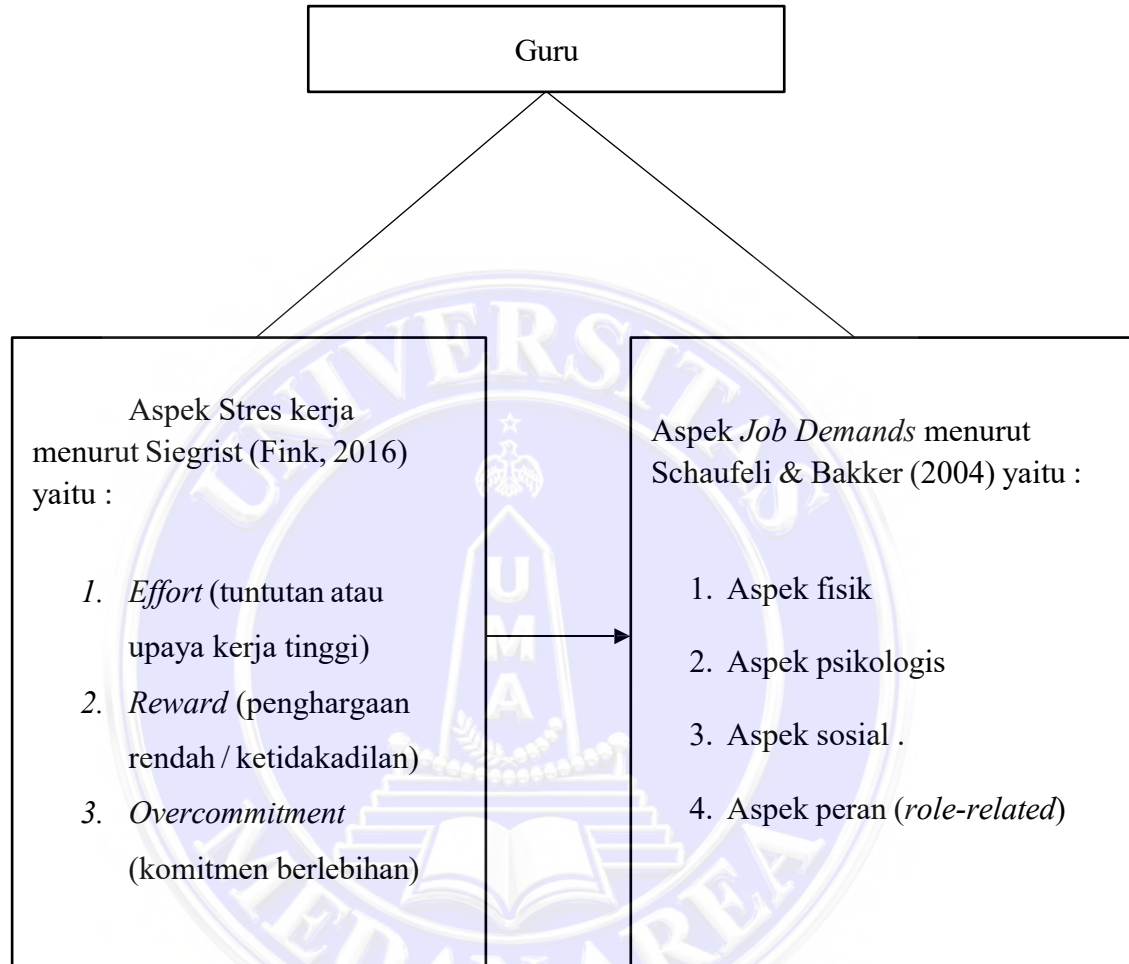
Selanjutnya juga ada penelitian yang dilakukan oleh Hestya dan Olievia (2021) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di wilayah Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 anggota Satpol PP bagian lapangan, dengan 120 orang sebagai sampel yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala tuntutan pekerjaan dan skala stres kerja berbentuk skala Likert dan

mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja ($r = 0,416$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan anggota Satpol PP, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Selain penelitian di atas, terdapat juga penelitian pendukung yang dilakukan oleh Ningrat dan Mulyana (2022) yang mengkaji hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja pada anggota kepolisian (POLRI). Penelitian ini dilakukan selama masa pandemi COVID-19, dengan populasi 90 anggota polisi dalam satu divisi dan 60 orang sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*). Data dikumpulkan menggunakan skala tuntutan pekerjaan dan skala stres kerja berbentuk Likert dan mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja ($r = 0,612$; $p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja anggota kepolisian.

Berdasarkan uraian hasil penelitian pendukung di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil di atas menunjukkan *job demands* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan stres kerja. Yang mana ini artinya, semakin tinggi, beban, tanggung jawab, atau tekanan yang diterima individu dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi pula Tingkat stress yang di alami.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Gambar Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan 24 September 2025 sampai dengan bulan 05 Januari 2026 di Sekolah menengah atas negeri 19 Medan. Alasannya peneliti melakukan penelitian disana yaitu untuk mengetahui hubungan *job demands* dengan stres kerja pada guru di sekolah menengah atas negeri 19 Medan yang beralamat Jl. Seruwai No.1, Sei Mati, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20253. Berikut ini ialah tabel waktu pelaksanaan penelitian.

Tabel 3. 1. Waktu penelitian

No	Kegiatan	2025			2026		
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Penelitian						
4	Seminar Hasil						
5	Sidang Meja Hijau						

3.2. Bahan dan Alat

3.2.1. Bahan

Dalam penelitian ini ada dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian, adapun bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan google form untuk pembuatan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala dengan metode kuantitatif, yang mana kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metoda analisis statistika (Azwar, 2010). Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model skala dalam bentuk *likert*, dimana skala berisi sejumlah aitem yang menggambarkan suatu gagasan yang sedang diperlihatkan (sugiyona. 2018). Skala dalam bentuk *likert* memiliki 2 sifat, yaitu *Favourabel* (mendukung) dan *Unfavourabel* (tidak mendukung), yang di mana sampel diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Data dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala *Job Demands* dan Stres kerja kepada sampel penelitian yaitu Guru SMAN 19 Medan.

Tabel 3. 2. Rentangan Skor Skala *Job Demands* dan Stres Kerja

<i>Favorable (+)</i> Jawaban	Skor	<i>Unfavorable (-)</i> Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	4	SS (Sangat Setuju)	1
S (Setuju)	3	S (Setuju)	2
TS (Tidak Setuju)	2	TS (Tidak Setuju)	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	STS (Sangat Tidak Setuju)	4

3.2.2. Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak berupa *Microsoft office 10*, dan kemudian untuk analisis data menggunakan program aplikasi yang bernama *Statistical program for social Science (SPSS) 28 for IMB* dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian akhir.

3.3. Metodologi Penelitian

3.3.1. Tipe Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian dengan metode kuantitatif akan menekankan hasil analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang akan dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metoda analisis statistika (Azwar,2010). Penelitian ini tidak termasuk ke dalam penelitian non-eksperimen, karena tidak adanya pemberian perlakuan terhadap subjek penelitian.

Selain itu, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif korelasional, yang mana ini digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara kedua variabel. Sugiyono menjelaskan bahwa teknik korelasi *Pearson Product Moment* digunakan pada data interval/rasio untuk mengetahui besarnya kontribusi hubungan antar variabel, biasanya dilanjutkan dengan analisis koefisien determinasi untuk melihat besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono. 2018).

3.3.2. Metode Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Validitas

Dalam penelitian kuantitatif, Creswell (2018) menjelaskan bahwa validitas skor instrumen berhubungan dengan kemampuan instrument untuk memberikan makna dan kesimpulan yang benar dari hasil pengukuran. Bentuk validitas yang diperhatikan adalah validitas isi, validitas prediktif/konkuren, dan validitas konstruk. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur gejala sesuai dengan definisi yang telah dirumuskan secara teoritis. Dalam uji validitas konstruksi, peneliti harus menghubungkan instrumen dengan teori yang relevan dan melakukan konsultasi ahli agar memperoleh indikator yang tepat. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Product

Moment melalui bantuan program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) 28 for IMB.

2. Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur akan disebut reliabel apabila alat ukur tersebut dapat mengukur sebuah gejala dalam waktu dan tempat yang berbeda namun menghasilkan sesuatu yang sama. Metode uji reliabilitas Sebuah alat ukur yayang bertujuan untuk melihat konsistensi skor tes, yaitu apakah hasil pengukuran stabil dan konsisten jika dilakukan berulang atau jika dilihat hubungan item dengan keseluruhan skor. Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha (Azwar, 1995).

3.3.3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisa korelasi *Product Moment* karena tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antara dua variabel yaitu *Job Demands* dengan Stres Kerja. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, melalui bantuan program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) versi 28 for IMB. maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

1) Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus diuji. Pengujian itu bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis berfungsi sebagai kerangka kerja bagi peneliti, memberi arah kerja, dan mempermudah dalam penyusunan laporan penelitian.

2) Uji Korelasi

Uji korelasi yang digunakan adalah uji *Korelasi Pearson's Product Moment*. Teknik yang paling umum digunakan untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel. Teknik analisis *korelasi Pearson's Product Moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan antara lain; data berdistribusi normal; data yang dihubungkan memiliki pola *linear*; dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama.

3. Uji Rasio ERI

Rasio ERI adalah nilai perbandingan antara usaha yang dikeluarkan seseorang dalam pekerjaan (*effort*) dengan imbalan yang diterimanya (*reward*). Rasio ERI digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan dalam pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres kerja, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Rumus Rasio ERI : } ERI = \frac{\text{Effort}}{\text{Reward} \times C}$$

Keterangan:

Effort (E) = total skor usaha/tuntutan kerja

Reward (R) = total skor imbalan yang diterima

c = *correction factor* (penyesuaian jumlah item)

$$\text{Correction factor dihitung dari : } C = \frac{\text{jumlah item effort}}{\text{jumlah item reward}}$$

Nilai rasio ERI diinterpretasikan, jika $ERI \leq 1,0$ maka menunjukkan kondisi kerja yang relative seimbang antara usaha dan imbalan, dan jika $ERI \geq 1,0$ maka menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan yang di terima.

3.3.4. Identifikasi Variable Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu di identifikasikan variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Bebas atau Independent Variabel (X)

Variabel Independent dalam penelitian ini *Job Demands*

- b. Variabel Terikat\Dependent Variabel (Y)

Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Stres Kerja

3.3.5. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan atau beban pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, sehingga mengganggu fungsi dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Stres kerja ini akan diukur berdasarkan aspek *effort* (tuntutan atau upaya kerja tinggi), *reward* (penghargaan rendah / ketidakadilan, *overcommitment* (komitmen berlebihan), selanjutnya *job demands* merupakan berbagai aspek atau tuntutan pekerjaan yang menuntut pengeluaran energi fisik dan psikologis secara terus-menerus, yang apabila tidak diimbangi dengan kemampuan atau dukungan sumber daya yang memadai, dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan, kesehatan mental, dan performa kerja individu yang diukur berdasarkan aspek psikologis, aspek sosial *dan* aspek peran (*role-related*).

3.3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala berupa kuesioner. Menurut (Azwar, 2025) kuesioner merupakan satu bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relatif mudah untuk digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner dapat dikategorikan sebagai data faktual.

1. Skala *Job Demands*

Skala yang digunakan adalah skala dalam bentuk *likert*. Skala dalam

bentuk *likert* menurut sugiyono (2018) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala bentuk *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Model skala dalam bentuk *Likert* maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan-pernyataan yang bersifat *favorable* (mendukung) dengan empat pilihan jawaban berupa Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* (tidak mendukung) penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *Job Demands* merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yaitu aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan aspek peran (*role-related*).

2. Skala Stres kerja

Skala yang digunakan adalah skala dalam bentuk *likert*. Skala dalam bentuk *likert* menurut sugiyono (2018) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Model skala dalam bentuk *Likert* maka

item-item dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat *favorable* (mendukung) dengan empat pilihan jawaban berupa Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka mendapat nilai 1.

Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* (tidak mendukung) penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Stres Kerja merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Siegrist (Fink, 2016) yaitu : *Effort* (tuntutan atau upaya kerja tinggi), *Reward* (penghargaan rendah / ketidakadilan dan *Overcommitment* (komitmen berlebihan).

3.4. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai satu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa karakteristik atau beberapa ciri bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri-ciri yang dimaksud, pada sebagian penelitian sosial, menekankan pada ciri demografis seperti batas wilayah domisili subjek (Azwar, 2025). Dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel yang digunakan merupakan salah satu faktor yang harus

diperhartikan. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru SMAN 19 Medan sebanyak 60 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari subjek pada populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Setiap bagian dari populasi merupakan sampel, terlepas dari apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak (Azwar, 2025). Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah 60 orang, yaitu seluruh guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Total Sampling*. *Total Sampling* sendiri adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil yang umumnya kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2018). sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *Total Sampling* karena populasi yang peneliti ambil relatif kecil yaitu 60 orang.

3.5. Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu. Surat perizinan meliputi pengumpulan data tes dari alat ukur (skala) dan data penelitian dengan mengirimkan surat pengantar dari Fakultas Psikologi dengan surat nomor 4649/PPSI/01.10/XII/2025 ke SMAN 19 Medan yang beralamat di Jl. Seruwai No.1, Sei Mati, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20253.

Selanjutnya peneliti melakukan penelitian setelah mendapat ijin dari SMAN 19 Medan. Setelah selesai melakukan pendataan, peneliti mengajukan surat bukti telah selesai melakukan penelitian dari SMAN 19 Medan dengan nomor surat 400.3.8/614/SMAN19.MDN/VIIU/2025.

3.5.2. Persiapan Alat Ukur

1. Skala Stres Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Stres kerja aspek yang dikemukakan oleh Siegrist (Fink, 2016) yaitu : *Effort* (tuntutan atau upaya kerja tinggi), *Reward* (penghargaan rendah / ketidakadilan dan *Overcommitment* (komitmen berlebihan).

Tabel 3. 3. Blue Print Stres Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Effort (Tuntutan atau upaya kerja tinggi)	Tugas terasa berat	1,13,40	26,2,30	18
	Waktu deadline tugas kurag	27,29	14,34	
	Banyak tekanan pekerjaan	15	12	
	Wakru bekerja	38,35	20,16	
	Pekerjaan sering mendesak	11	28	
Reward (Penghargaan rendah)	Insentif tidak sebanding	42	41	12
	Kurang apresiasi	17,23	8,39	
	Kesempatan berkembang kecil	5	32	
	Perlakuan atasan tidak adil	9	18	
	Usaha tidak dihargai	6	37	
Overcommitment (komitmen berlebihan)	Sulit menolak tugas	25	7	12
	Tetap bekerja meski Lelah	21	31	
	Perfeksionisme	19	36	
	Memikirkan kerja terus- menerus	4,33	24,22	
	Tidak bisa santai saat istirahat	10	3	
JUMLAH		21	21	42

2. Skala *Job Demands*

Dalam variabel *Job Demands*, skala di susun berdasarkan pada aspek-aspek yang menjadi dasar penelitian dan yang dikemukakan Schaufeli & Bakker (2004) yaitu aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan aspek peran (*role-related*).

Tabel 3. 4. Blue Print Skala *Job Demands*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Fisik	Beban Kerja	3	8	12
	Durasi kerja panjang	25,13	14,40	
	Lingkungan kerja tidak nyaman	35	24	
	Tugas membutuhkan kekuatan fisik	47	56	
	Aktivitas banyak bergerak	49	4	
Psikologis	Menangani masalah rumit	15,23	48,34	16
	Pekerjaan memerlukan konsentrasi Tinggi	5,39	26,46	
	Tekanan mental	41,33	16,6	
	Tanggung jawab tinggi	27	22	
	Pekerjaan mengurus emosi	55	36	

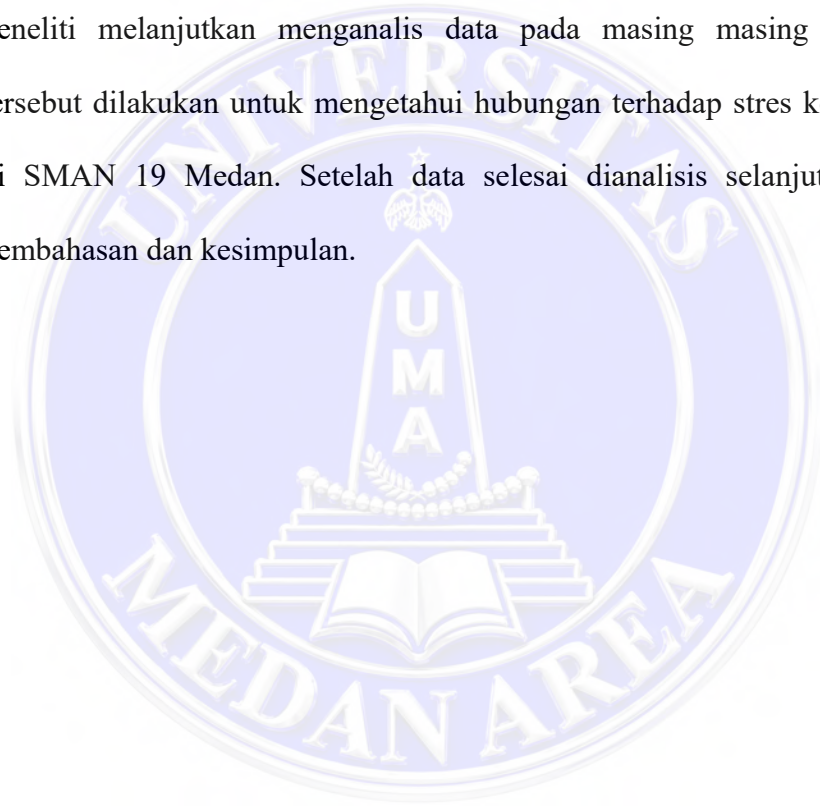
Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Sosial	Konflik antar rekan atau atasan	9,45	32,28	12
	Tuntutan komunikasi	21	38	
	Tekanan dari atasan	53	10	
	Interaksi sosial intens	7	18	
	Kurangnya dukungan sosial	51	42	
Peran (role-related)	Tugas di luar tanggung jawab	17,31	20,44	16
	Beban peran berlebihan	29,1	50,52	
	Peran bertentangan	37	12	
	Harapan peran tidak realistis	43	54	
	Konflik peran	19,11	30,2	
JUMLAH		28	28	56

3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi dan wawancara awal pra penelitian untuk melihat fenomena yang ada di

tempat penelitian. Selanjutnya, peneliti melaksanakan penelitian di SMAN 19 Medan dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek Stres kerja dan *Job Demands* yang akan di berikan responden penelitian.

Selanjutnya, sesudah peneliti mengumpulkan seluruh data yang diperlukan melalui google form, maka setelahnya peneliti memindahkan jawaban (respon) yang diberikan subjek kedalam *Microsoft Excel*. Selanjutnya peneliti melanjutkan menganalisis data pada masing masing variable. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan terhadap stres kerja pada guru di SMAN 19 Medan. Setelah data selesai dianalisis selanjutnya membuat pembahasan dan kesimpulan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara job demands dengan stres kerja pada guru SMAN 19 Medan. Hasil analisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan Rasio ERI menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,226$ dengan $p = 0,041$ ($p < 0,05$), yang berarti semakin tinggi tuntutan pekerjaan (job demands) yang dialami guru, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Job demands memberikan sumbangan efektif sebesar 5,1% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki peran dalam meningkatkan stres kerja pada guru, meskipun kontribusinya relatif kecil.

5.2. Saran

1. Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan positif dengan stres kerja, disertai adanya ketidakseimbangan antara *effort* dan *reward* (rasio ERI) serta kecenderungan *overcommitment*, guru yang menghadapi tuntutan kerja tinggi dan bekerja secara berlebihan tanpa diimbangi penghargaan yang memadai cenderung lebih rentan mengalami stres kerja. Oleh karena itu,

guru disarankan untuk mengelola beban kerja secara lebih realistis dengan menetapkan prioritas dan batasan kerja yang sehat, mengurangi kecenderungan bekerja secara berlebihan, serta menerapkan strategi coping seperti relaksasi, olahraga, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan pengendalian diri yang baik, risiko stres akibat *job demands* dapat diminimalkan.

Perilaku yang dapat dilakukan antara lain menyusun daftar prioritas pekerjaan harian, menyelesaikan tugas utama seperti kegiatan mengajar dan penilaian terlebih dahulu sebelum mengambil tugas tambahan, tidak memaksakan diri mengambil terlalu banyak tanggung jawab di luar jam kerja, serta meluangkan waktu untuk istirahat atau aktivitas pribadi seperti berolahraga, melakukan relaksasi, atau menghabiskan waktu bersama keluarga. Dengan pengendalian diri yang baik, risiko stres akibat *job demands* dapat diminimalkan.

2. Kepala Sekolah

Hasil rasio ERI yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan guru dan imbalan yang diterima mengindikasikan perlunya perbaikan dalam sistem dukungan organisasi. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk melakukan evaluasi pembagian beban kerja agar lebih proporsional, mengurangi beban administratif yang berlebihan terhadap Guru, serta meningkatkan bentuk *reward* baik secara finansial maupun non-finansial seperti apresiasi kinerja, pengakuan profesional, dan kesempatan pengembangan karier.

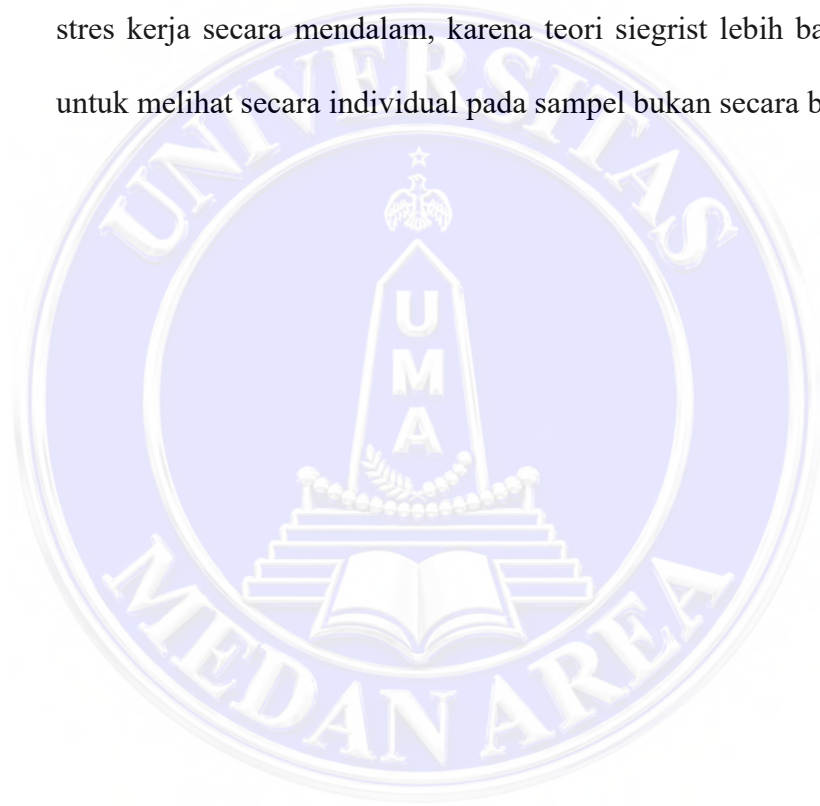
Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang tidak mendorong *overcommitment*, melainkan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan langkah tersebut, ketidakseimbangan *effort-reward* dapat ditekan dan tingkat stres kerja guru diharapkan menurun.

Perilaku yang dapat dilakukan antara lain membagi tugas tambahan secara merata kepada guru, mengurangi penugasan administratif yang tidak terlalu berkaitan dengan proses pembelajaran, memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, seperti pemberian sertifikat penghargaan, ucapan apresiasi dalam rapat sekolah, atau kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar pengembangan profesional. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mendorong budaya kerja yang sehat, seperti tidak memberikan tugas tambahan di luar jam kerja secara berlebihan serta memberi ruang bagi guru untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah tersebut, ketidakseimbangan *effort-reward* dapat ditekan dan tingkat stres kerja guru diharapkan menurun.

3. Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *job demands*, ketidakseimbangan *effort-reward* (ERI), serta *overcommitment* dengan stres kerja, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau *work life balance*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat

menggunakan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed-method, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman stres kerja pada guru. Peneliti juga disarankan untuk memperluas jumlah dan karakteristik subjek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori siegrist untuk melihat gambaran stres kerja secara mendalam, karena teori siegrist lebih baik di gunakan untuk melihat secara individual pada sampel bukan secara berkelompok.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi Ke-2, Cetakan Ke-1). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2025). *Metode penelitian psikologi* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Aamodt, M. G. (2009). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (6th Ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demands–Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/Hrm.20004>
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. Routledge. (Edisi Ulang Diterbitkan 2014 Oleh Routledge)
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Palgrave Macmillan.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (5th Ed.). Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout And Engagement At Work As A Function Of Demands And Control. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286. <https://doi.org/10.5271/Sjweh.615>
- Cho, C.-C. (2023). A cross-level study of the consequences of work stress in police officers: Using transformational leadership and group member interactions as an example. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1845–1860. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S413075>
- Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Mallapiang, F., Azriful, A., Nursetyaningsih, D. P., & Adha, A. S. (2017). Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*, 9(2), 209–219.

- Fink, G. (2016). *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, And Behavior*. Academic Press.
- Gallup. (N.D.). Analytics & Advice That Empower Leaders. <https://www.gallup.com/home.aspx>
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126-136. <https://doi.org/10.26740/Cjpp.V8i2.41115>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (Eds.). (2017). *Job Demands In A Changing World Of Work: Impact On Workers' Health And Performance And Implications For Research And Practice*. Cham: Springer.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11th Ed.). McGraw-Hill International Edition.
- Lukenda, K., Sülzenbrück, S., & Sutter, C. (2025). Expressive writing as a practice against work stress: An experimental study. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 40(3), 433–456. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2366220>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–109. <https://doi.org/10.26740/Cjpp.V9i3.46393>
- Rivai, V. Z., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Ed. Ke-4, Cet. Ke-12)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-10; B. Molan, Penerj.). PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (Global Ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying The Job Demands–Resources Model: A “How To” Guide To Measuring And Tackling Work Engagement And Burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/J.Orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/Job.248>

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Ke-2, Cetakan Ke-3). Alfabeta.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dan Islam*. Perdana Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- She, A. T., Wuni, C., & Parma, H. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Tahun 2024. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 9(1). Retrieved From <https://Sejurnal.Com/Pub/Index.Php/Jkim/Article/View/6332>
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J. (2002). Effort–reward imbalance at work and health. *Handbook of Work and Health Psychology*.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Verfi. (2025). Teacher Burnout: Stats, Causes, And Prevention For 2025. <https://Everfi.Com/Blog/K-12/Teacher-Burnout/>



DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1
Skala Stres kerja

Skala Stres Kerja

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

JENIS KELAMIN :

USIA :

Bapak dan ibu akan dihadapkan dengan beberapa pernyataan. Tiap pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban, bapak dan ibu diminta untuk memilih pada salah satu jawaban yang menurut bapak dan ibu paling sesuai dengan diri Anda. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban adalah benar selama itu menggambarkan diri Anda.

Keterangan:

SS =Apabila pernyataan Sangat Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

S =Apabila pernyataan Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

TS =Apabila pernyataan Tidak Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

STS =Apabila pernyataan Sangat Tidak Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa tugas yang dibebankan sekolah selalu banya.				
2.	Saya merasa mampu mengatur beban tugas yang diberikan oleh sekolah.				
3.	Saya bisa menggunakan waktu santai untuk beristirahan dari pekerjaan sekolah.				
4.	Saya sering memikirkan pekerjaan meski sedang libur.				

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa sulit mendapatkan kesempatan berkembang.				
6.	saya tidak pernah di apresiasi setelah menyelesaikan beban tugas disekolah.				
7.	Saya merasa memiliki kendali untuk menolak tugas tambahan saat pekerjaan menumpuk.				
8.	Saya sering mendapatkan penghargaan atas kerja keras yang saya lakukan.				
9.	Saya merasa atasan tidak pernah bersikap adil dalam penilaian pekerjaan disekolah.				
10.	Ketika ada waktu santai saya selalu mengerjakan pekerjaan sekolah.				
11.	Saya sering bekerja mendadak tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.				
12.	Tekanan dari pekerjaan di sekolah masih dalam batas yang dapat saya kendalikan.				
13.	Beban tugas yang diberikan oleh sekolah membuat saya kewalahan dalam mengerjakannya.				
14.	Saya merasa deadline tugas umumnya tidak terlalu menekan.				
15.	Pekerjaan disekolah selalu membuat saya merasa tertekan.				
16.	Saya tetap memiliki waktu istirahat yang cukup disela-sela pekerjaan disekolah.				
17.	Saya jarang dihargai meski sudah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Atasan menilai pekerjaan saya di sekolah tanpa membedakan.				
19.	Saya merasa semua pekerjaan harus benar-benar sempurna.				
20.	Tugas yang diberikan sekolah dapat saya selesaikan tanpa harus lembur.				
21.	Saya tetap bekerja meski badan sudah sangat lelah.				
22.	Saya bisa beristirahat dengan tenang tanpa memikirkan tugas dari sekolah.				
23.	kontribusi yang saya berikan sering tidak dapat pengakuan pihak sekolah.				
24.	Saya mampu menikmati waktu libur tanpa memikirkan pekerjaan.				
25.	Saya sulit menolak tugas meski pekerjaan saya sudah banyak.				

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
26.	Jumlah tugas dari sekolah menurut saya masih dalam batas yang wajar.				
27.	Saya sering merasa waktu pengumpulan deadline tugas terlalu singkat.				
28.	Saya jarang mendapatkan tugas yang bersifat mendesak.				
29.	Saya sering merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sekolah.				
30.	Saya dapat menyesuaikan kemampuan diri dengan tuntutan pekerjaan dari sekolah.				
31.	Saya tidak memaksakan diri untuk bekerja saat tubuh sudah kelelahan.				
32.	Sekolah memberikan peluang bagi saya untuk mengembangkan kemampuan diri.				
33.	saya sulit menghentikan pikiran tentang pekerjaan dari sekolah meskipun sedang di luar jam kerja.				
34.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa merasa terburu-buru.				
35.	Pekerjaan yang diberikan sekolah sering mengganggu waktu libur saya.				
36.	Saya tidak memaksakan standar kesempurnaan dalam setiap pekerjaan.				
37.	pihak sekolah memberikan penghargaan atas tugas yang telah saya selesaikan.				
38.	Saya sering lembur karena tugas yang diberikan sekolah banyak.				
39.	Hasil kerja saya selalu diakui oleh pihak sekolah.				
40.	Tuntutan pekerjaan dari sekolah sering melampaui kemampuan yang saya miliki.				
41.	Saya jarang mendapatkan pekerjaan yang datang secara tiba-tiba dari sekolah.				
42.	Saya merasa usaha tidak sebanding dengan imbalannya.				



Lampiran 2
Skala *Job Demands*

Skala Job Demands**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

USIA :

Bapak dan ibu akan dihadapkan dengan beberapa pernyataan. Tiap pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban, bapak dan ibu diminta untuk memilih pada salah satu jawaban yang menurut bapak dan ibu paling sesuai dengan diri Anda. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban adalah benar selama itu menggambarkan diri Anda.

Keterangan:

SS =Apabila pernyataan Sangat Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

S =Apabila pernyataan Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

TS =Apabila pernyataan Tidak Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

STS =Apabila pernyataan Sangat Tidak Setuju dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pembagian peran dalam pekerjaan masih sesuai dengan kemampuan saya.				
2.	Saya bisa tidak dapat menyeimbangkan berbagai peran dalam pekerjaan yang sering berbenturan.				

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun membutuhkan tenaga fisik.				
4.	Saya merasa aktivitas fisik di pekerjaan ini terlalu melelahkan.				
5.	Saya dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan dengan baik.				
6.	tekanan pekerjaan sering mebuat saya merasa terbebani.				
7.	Saya nyaman berinteraksi dengan teman guru yang ada disekolah.				
8.	Saya mudah lelah ketika bekerja dengan banyak aktivitas fisik.				
9.	Saya dapat menyelesaikan konflik yang ada dengan baik.				
10.	Saya merasa tertekan dengan arahan diberikan atasan.				
11.	Saya dapat menyeimbangkan berbagai peran dalam pekerjaan				
12.	Saya sering bingung karena tuntutan peran yang yang diberikan kepala sekolah berbeda-beda.				
13.	Jam kerja saya masih memungkinkan saya menjaga kondisi fisik dengan baik				
14.	Saya merasa durasi kerja disekolah terlalu panjang.				
15.	Saya senang menyelesaikan masalah yang menantang.				
16.	Saya merasa terbebani oleh tekanan datang dari pekerjaan.				
17.	Saya mampu menjalankan tanggung jawab tugas sesuai peran.				
18.	Interaksi sosial dengan teman bekerja selalu membuat saya tidak nyaman.				
19.	Tugas yang saya terima selalu sejalan seimbang dengan teman yang lain.				
20.	Saya merasa terbebani dengan tanggung jawab peran yang diberikan kepala sekolah.				
21.	Saya dapat berkomunikasi dengan teman kerja dengan baik				
22.	Saya merasa tanggung jawab dalam pekerjaan terlalu berat.				

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
23	Saya mampu menyelesaikan permasalahan kerja secara bertahap				
24	Lingkungan kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.				
25	Saya senang bekerja dalam waktu yang cukup panjang walaupun diluar jobdesk				
26	ketika sedih saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja.				
27	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.				
28	Konflik di tempat kerja sering mengganggu kenyamanan saya.				
29	Saya hanya mau menjalankan peran saya sesuai dengan jobdesk yang ada				
30	Saya merasa tugas yang dibebankan tidak seimbang dengan teman yang lainnya				
31	Saya dapat menjalankan tugas tambahan tanpa mengganggu peran utama di sekolah				
32	Saya sering terlibat konflik dengan rekan kerja.				
33	Saya dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan cukup tenang				
34	permasalahan kerja yang kompleks sering membuat saya kewalahan				
35	Saya terbiasa bekerja di lingkungan yang tidak selalu nyaman.				
36	Pekerjaan membuat saya kelelahan secara emosional.				
37	Saya jarang mengalami peran yang saling bertentangan dengan Jobdesk				
38	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja.				
39	Banyaknya tuntutan dari sekolah membuat konsentrasi saya mudah terganggu				
40	Tugas sekolah sering membuat saya bekerja hingga melewati jam kerja normal				
41	Saya dapat menghadapi tekanan dalam pekerjaan.				
42	Saya merasa kurang mendapatkan dukungan di tempat kerja.				

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
43	Saya merasa tugas yang dibebankan sekolah tidakrealistis				
44	Tugas tambahan sering mengganggu tanggung jawab utama saya				
45	Perbedaan pendapat di tempat kerja dapat saya hadapi dengan baik				
46	Saya mampu menjaga fokus saat bekerja meskipun harus menangani banyak hal sekaligus				
47	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.				
48	Masalah yang rumit membuat saya kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
49	Saya terbiasa dengan pekerjaan yang menuntut banyak bergerak				
50	Saya merasa diberi tanggung jawab lebih dari kemampuan yang saya punya				
51	Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja				
52	Saya merasa harus menjalankan peran terlalu banyak sekaligus secara bersamaan				
53	Saya selalu dapat menerima arahan dari atasan.				
54	Saya merasa tugas yang dibebankan sekolah sesuai dengan jobdesk yang ada				
55	Saya dapat mengelola emosi ketika bekerja.				
56	Saya selalu kesulitan melakukan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik.				

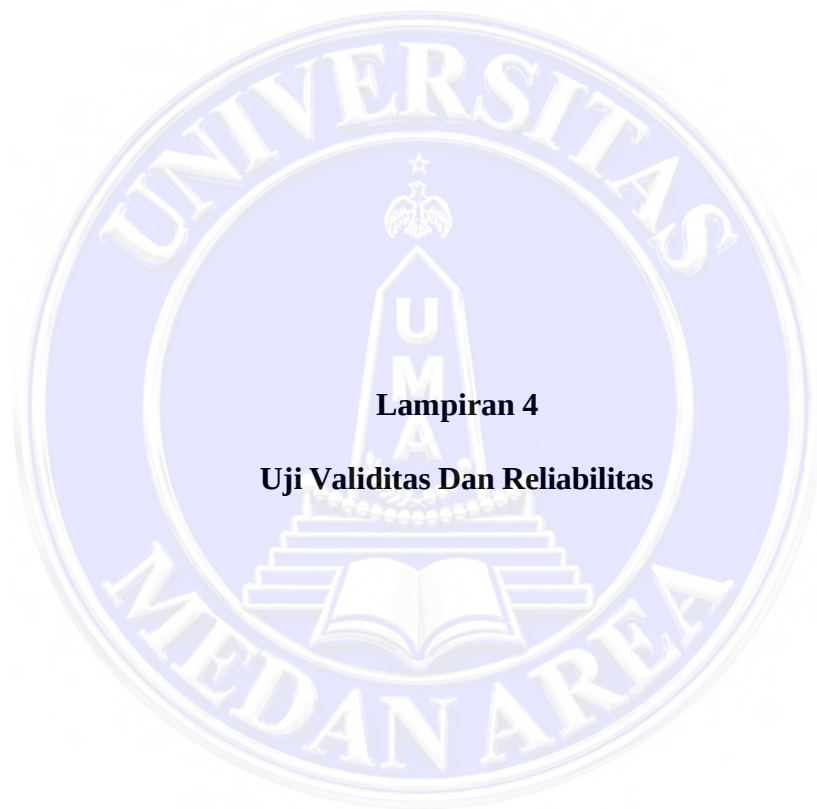


Lampiran 3
Tabulasi Data

Variabel Y Stres Kerja

SSK.1	SSK.2	SSK.3	SSK.4	SSK.5	SSK.6	SSK.7	SSK.8	SSK.9	SSK.10	SSK.11	SSK.12	SSK.13	SSK.14	SSK.15	SSK.16	SSK.17	SSK.18	SSK.19	SSK.20	SSK.21	SSK.22	SSK.23	SSK.24	SSK.25	SSK.26	SSK.27	SSK.28	SSK.29	SSK.30	SSK.31	SSK.32	SSK.33	SSK.34	SSK.35	SSK.36	SSK.37	SSK.38	SSK.39	SSK.40	SSK.41	SSK.42				
4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4			
4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4		
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3				
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3			
3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2		
4	1	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3				
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	1	2	1	4	3	2	3	4	1	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4				
4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2			
3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	2	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	1	4	4	4	4	1	4	3	1	2	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	2	3	4	1	3	2	1	1	4				
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	1	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	1	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	4	4	2	1	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4		
4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2</																																		

[illegible]



Scale : stress kerja

Case Processing Summary

Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

Listwise Deletions based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	42

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	1.071.500	171.384	.266	.903
VAR00002	1.078.833	182.749	-.314	.910
VAR00003	1.080.500	171.879	.346	.901
VAR00004	1.073.500	165.689	.600	.898
VAR00005	1.081.500	164.977	.575	.898
VAR00006	1.077.333	163.826	.656	.897
VAR00007	1.080.167	174.796	.083	.905
VAR00008	1.083.500	175.621	.051	.905
VAR00009	1.079.500	165.065	.540	.899
VAR00010	1.076.667	173.853	.168	.904
VAR00011	1.077.000	165.264	.610	.898
VAR00012	1.079.000	174.295	.173	.903
VAR00013	1.078.667	160.084	.738	.895
VAR00014	1.076.667	171.921	.287	.902
VAR00015	1.081.333	161.236	.768	.895
VAR00016	1.079.333	167.521	.408	.901
VAR00017	1.079.333	164.063	.591	.898
VAR00018	1.080.167	175.983	.021	.906
VAR00019	1.074.667	169.541	.342	.902
VAR00020	1.078.833	162.918	.715	.896
VAR00021	1.078.667	169.236	.363	.901
VAR00022	1.075.833	165.468	.586	.898
VAR00023	1.078.333	171.870	.230	.903
VAR00024	1.078.000	167.044	.593	.899
VAR00025	1.076.167	165.562	.586	.898
VAR00026	1.082.833	168.003	.501	.900
VAR00027	1.076.667	164.904	.645	.898
VAR00028	1.078.667	170.524	.347	.901
VAR00029	1.077.000	167.502	.605	.899
VAR00030	1.083.333	169.921	.405	.901
VAR00031	1.079.667	170.338	.351	.901
VAR00032	1.085.167	174.491	.163	.903
VAR00033	1.076.667	169.006	.447	.900
VAR00034	1.081.000	166.600	.604	.898
VAR00035	1.075.000	165.136	.609	.898
VAR00036	1.080.667	183.690	-.406	.910
VAR00037	1.080.667	170.436	.310	.902
VAR00038	1.076.333	163.524	.716	.897
VAR00039	1.076.833	173.373	.175	.904
VAR00040	1.079.333	163.487	.679	.897
VAR00041	1.080.167	172.288	.230	.903
VAR00042	1.073.167	165.915	.572	.898

Scale: Job Demands

Case Processing Summary

Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	1.430.667	356.843	.497	.933
VAR00002	1.430.667	363.453	.187	.935
VAR00003	1.429.833	366.051	.150	.935
VAR00004	1.436.500	345.248	.793	.931
VAR00005	1.430.833	353.366	.611	.932
VAR00006	1.436.167	342.783	.825	.930
VAR00007	1.428.500	352.943	.643	.932
VAR00008	1.437.500	346.428	.686	.931
VAR00009	1.430.667	352.775	.575	.932
VAR00010	1.434.833	348.390	.696	.932
VAR00011	1.429.833	352.017	.678	.932
VAR00012	1.436.833	348.084	.725	.931
VAR00013	1.431.333	355.304	.612	.933
VAR00014	1.440.333	358.067	.404	.934
VAR00015	1.432.000	352.637	.615	.932
VAR00016	1.436.500	349.519	.624	.932
VAR00017	1.430.333	356.304	.540	.933
VAR00018	1.432.167	352.342	.514	.933
VAR00019	1.430.833	357.366	.447	.933
VAR00020	1.433.333	347.684	.726	.931
VAR00021	1.426.667	355.955	.526	.933
VAR00022	1.437.500	354.191	.522	.933
VAR00023	1.428.833	353.766	.699	.932
VAR00024	1.432.000	348.671	.721	.931
VAR00025	1.438.000	364.908	.113	.936
VAR00026	1.438.167	353.034	.491	.933
VAR00027	1.424.500	360.997	.291	.934
VAR00028	1.438.333	352.006	.503	.933
VAR00029	1.430.667	372.945	-.162	.937
VAR00030	1.434.500	350.150	.652	.932
VAR00031	1.432.167	353.562	.622	.932
VAR00032	1.430.667	345.690	.710	.931
VAR00033	1.431.167	351.359	.676	.932
VAR00034	1.436.500	346.875	.678	.932
VAR00035	1.434.333	365.606	.117	.935
VAR00036	1.437.333	345.419	.731	.931
VAR00037	1.432.500	372.055	-.127	.937
VAR00038	1.432.000	345.688	.687	.931
VAR00039	1.432.333	394.114	-.751	.942
VAR00040	1.438.167	346.390	.753	.931
VAR00041	1.431.833	358.830	.336	.934
VAR00042	1.434.167	351.739	.614	.932
VAR00043	1.434.500	390.218	-.761	.941
VAR00044	1.436.500	345.825	.679	.931
VAR00045	1.430.667	353.216	.687	.932
VAR00046	1.434.500	386.319	-.610	.940
VAR00047	1.431.000	355.515	.563	.933
VAR00048	1.436.000	351.397	.523	.933
VAR00049	1.431.333	361.134	.282	.934
VAR00050	1.436.500	363.486	.157	.935
VAR00051	1.430.833	348.417	.816	.931
VAR00052	1.437.833	353.596	.538	.933
VAR00053	1.429.500	355.506	.554	.933
VAR00054	1.435.833	381.095	-.431	.939
VAR00055	1.431.333	350.423	.539	.933
VAR00056	1.435.000	355.644	.469	.933



Lampiran 5

Uji Normalitas Dan Uji Linieritas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		STRESS KERJA
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.985.333
	Std. Deviation	3.055.613
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

		JOB DEMANDS	STRESS KERJA
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.141.500	769.667
	Std. Deviation	2.060.017	1.233.978
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.130
	Positive	.055	.130
	Negative	-.149	-.073
Test Statistic		.149	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c	.013 ^d

- Test distributions is normal
- Calculated from data
- Liliefors significance correction



Lampiran 6

Hasil *Job Demands* dengan Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRESS KERJA * JOB DEMANDS	Between Groups	(Combined)	43471.933	39	1114.665	1.919	.060
		Linearity	2814.668	1	2814.668	4.847	.040
		Deviation from Linearity	40657.266	38	1069.928	1.842	.073
	Within Groups		11615.000	20	580.750		
	Total		55086.933	59			

Means Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
STRESS KERJA * JOB DEMANDS	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRESS KERJA * JOB DEMANDS	.226	.051	.888	.789

Correlation

		JOB DEMANDS	STRESS KERJA
JOB DEMANDS	Pearson Correlation	1	.226*
	Sig. (1-tailed)		.041
	N	60	60
STRESS KERJA	Pearson Correlation	.226*	1
	Sig. (1-tailed)	.041	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Report			
STRESS KERJA			
JOB DEMANDS	Mean	N	Std. Deviation
54.00.00	2.120.000	1	.
65.00.00	1.880.000	1	.
68.00.00	1.790.000	1	.
74.00.00	1.960.000	1	.
78.00.00	1.920.000	1	.
84.00.00	2.300.000	1	.
86.00.00	2.650.000	1	.
91.00.00	2.630.000	1	.
92.00.00	2.000.000	1	.
94.00.00	1.720.000	1	.
99.00.00	2.250.000	1	.
100.00.00	1.630.000	1	.
103.00.00	2.050.000	1	.
107.00.00	1.670.000	1	.
108.00.00	2.242.500	4	3.422.840
109.00.00	1.886.667	3	503.322
110.00.00	1.840.000	1	.
111.00.00	2.225.000	4	1.027.943
112.00.00	2.180.000	1	.
113.00.00	2.056.667	3	2.685.765
114.00.00	1.790.000	1	.
115.00.00	1.670.000	1	.
117.00.00	2.000.000	1	.
118.00.00	1.810.000	1	.
120.00.00	2.016.667	3	2.853.653
124.00.00	2.040.000	2	1.414.214
125.00.00	1.680.000	2	2.262.742
126.00.00	2.250.000	1	.
127.00.00	2.070.000	1	.
128.00.00	2.060.000	1	.
129.00.00	1.967.500	4	3.397.425
133.00.00	1.805.000	2	1.909.188
134.00.00	1.760.000	2	848.528
136.00.00	1.230.000	1	.
138.00.00	2.330.000	1	.
139.00.00	1.170.000	1	.
140.00.00	2.000.000	1	.
142.00.00	2.260.000	2	707.107
146.00.00	2.000.000	1	.
154.00.00	1.500.000	1	.
Total	1.985.333	60	3.055.613



Lampiran 7
Hasil Rasio ERI

PERHITUNGAN RASIO ERI	
2,25	2,40
1,73	1,73
1,65	1,65
1,67	1,80
1,56	1,56
1,74	1,83
1,63	1,78
1,68	1,74
1,60	1,74
2,00	2,00
1,88	2,21
1,93	1,96
1,50	1,42
1,93	1,81
1,58	1,63
2,00	2,00
2,54	2,54
1,88	1,82
1,77	1,90
2,00	2,00
1,89	2,00
1,75	1,65
1,84	1,84
1,82	1,82
2,00	2,14
1,65	1,76
1,68	1,68
1,50	1,54
1,64	1,64
1,54	1,65



Lampiran 8

Hasil Pendukung *Job Demands* dengan *overcommitment*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja komitmen * JOB DEMANDS	Between Groups	(Combined)	625.733	39	16.044	1.353	.238
		Linearity	248.995	1	248.995	20.990	.000
		Deviation from Linearity	376.738	38	9.914	.836	.691
	Within Groups		237.250	20	11.863		
	Total		862.983	59			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja komitmen * JOB DEMANDS	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stress kerja komitmen * JOB DEMANDS	-.537	.289	.852	.725

Correlations

		JOB DEMANDS	stress kerja komitmen
JOB DEMANDS	Pearson Correlation	1	-.537**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
stress kerja komitmen	Pearson Correlation	-.537**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Report			
stress kerja komitmen			
JOB DEMANDS	Mean	N	Std. Deviation
54.00.00	340.000	1	
65.00.00	280.000	1	
68.00.00	280.000	1	
74.00.00	270.000	1	
78.00.00	310.000	1	
84.00.00	290.000	1	
86.00.00	300.000	1	
91.00.00	320.000	1	
92.00.00	270.000	1	
94.00.00	290.000	1	
99.00.00	270.000	1	
100.00.00	270.000	1	
103.00.00	280.000	1	
107.00.00	230.000	1	
108.00.00	235.000	4	465.475
109.00.00	280.000	3	360.555
110.00.00	270.000	1	
111.00.00	255.000	4	369.685
112.00.00	240.000	1	
113.00.00	260.000	3	100.000
114.00.00	250.000	1	
115.00.00	240.000	1	
117.00.00	230.000	1	
118.00.00	210.000	1	
120.00.00	230.000	3	300.000
124.00.00	250.000	2	141.421
125.00.00	240.000	2	565.685
126.00.00	230.000	1	
127.00.00	200.000	1	
128.00.00	200.000	1	
129.00.00	217.500	4	236.291
133.00.00	190.000	2	282.843
134.00.00	230.000	2	141.421
136.00.00	230.000	1	
138.00.00	250.000	1	
139.00.00	220.000	1	
140.00.00	210.000	1	
142.00.00	225.000	2	494.975
146.00.00	280.000	1	
154.00.00	320.000	1	
Total	249.833	60	382.450



Lampiran 9

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 4649/FPSI/01.10/XII/2025 11 Desember 2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMAN 19 Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **SMAN 19 Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Rifda Sari Fauziah
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600292
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara Job Demands Dengan Stress Kerja Pada Guru SMAN 19 Medan**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **SMAN 19 Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Eva Yulina, S.Psi, M.Psi.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Kepala Program Studi

Fandhi S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Lampiran 10
Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMAN 19 MEDAN

Jl. Seruwei Kel Sei Mati, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Cabdisdik Wil.I Kp. 20254
Pos-el smansembilanbelasmedan@gmail.com
Laman : www.sman19medan.sch.id



SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 400.3.8/614/SMAN19.MDN/VIII/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SMA Negeri 19 Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rifda Sari Fauziah
NIM : 228600292
Program Studi : Psikologi
Tempat Penelitian : SMA Negeri 19 Medan

Berdasarkan surat Universitas Medan Area : 4649/FPSI/01.10/XII/2025 tentang mohon izin penelitian, maka dengan Nama Tersebut Di Atas Telah Melaksanakan Penelitian Mulai Tanggal 12 Desember 2025 s/d 05 Januari 2026 di SMA Negeri 19 Medan dengan judul "Hubungan Antara Job Demands Dengan Stress Kerja Pada Guru di SMA Negeri 19 Medan".

Demikianlah surat keterangan ini di perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Desember 2025
Kepala SMA Negeri 19 Medan


SYAHRIPAL PUTRA, S.Pd.,M.Hum
NIP.19850510-2010011031