

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
GURU SD KKG (Kelompok Kerja Guru) DI KELURAHAN KALICARI,
KOTA SEMARANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Dhita Asri Nuryana Putri

(30702000061)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA GURU SD KKG (Kelompok Kerja Guru) DI WILAYAH KALICARI KOTA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

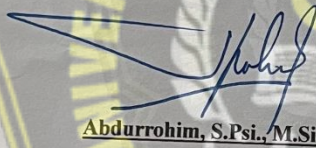
Dhita Asri Nuryana Putri

30702000061

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal



Abdurrohim, S.Psi., M.Si

09 Agustus 2024

Semarang, 09 Agustus 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Joko Huncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Wilayah Kalicari Kota Semarang

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dhita Asri Nuryana Putri

30702000061

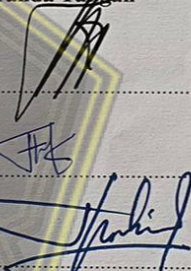
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada 21 Agustus 2024

Dewan Penguji

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Falasifatul Falah, S. Psi., MA.
3. Abdurrohlim, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 21 Agustus 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Dhita Asri Nuryana Putri dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Dhita Asri Nuryana Putri

30702000061

MOTTO

“Semangat, jangan lelah untuk menjadi yang terbaik”

(Ibu)

“Ada cerita disetiap perjalanan. Semua ini hanya tentang waktu, nikmati prosesnya jangan pikirkan endingnya”

(Muhammad Zaidan Yahya)

“Atas semua deretan doa yang kulangkitkan tanpa jeda. Kumohon sakinahkanlah hatiku atas penantian pada segala hal yang Kau tunda pengabulannya”

(Kaff.rhm)

“Jika tujuanmu ingin menyentuh langit, tempatkan kepalamu terlebih dahulu pada sujud”

(@tnsyhrr)

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah nikmat kepadamu”

(QS. Ibrahim:7)

“Allah tidak menciptakan sesuatu yang lebih kuat melebihi doa, Dia telah menjadikan doa lebih kuat daripada takdir-NYA”

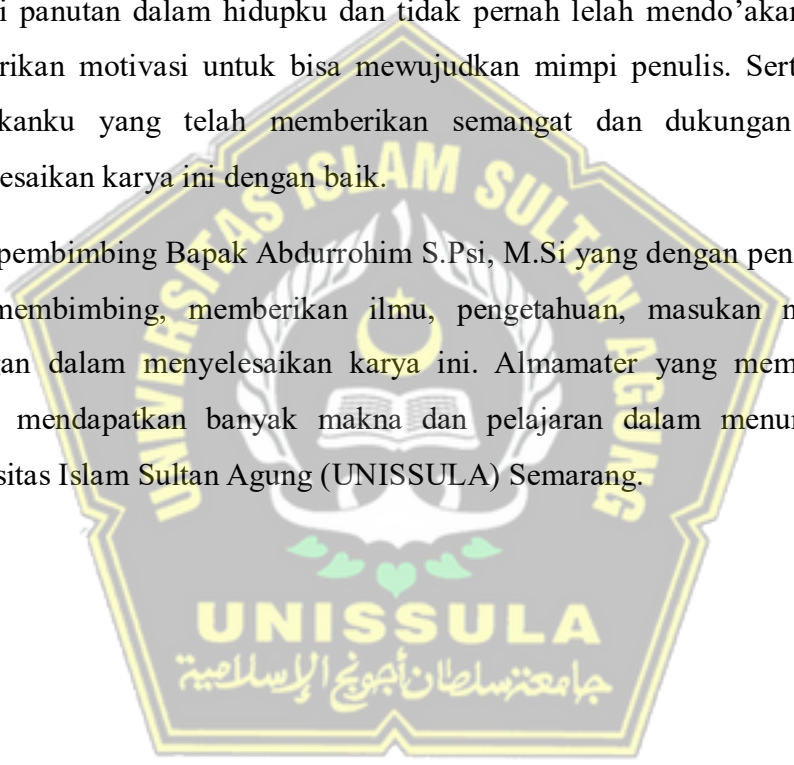
(Maulana Jalaluddin Al-rumi)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah, Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang selalu memberikanku pertolongan berupa kemudahan dan kelancaran dalam proses mengerjakan penelitian ini. Kemudian untuk diriku sendiri yang sudah memilih untuk tetap terus melanjutkan dan bertahan sampai sejauh ini. Kupersembahkan karya ini kepada Bapak dan Ibu HM. Sukiyono dan Hj. Asroka yang telah menjadi panutan dalam hidupku dan tidak pernah lelah mendo'akan serta selalu memberikan motivasi untuk bisa mewujudkan mimpi penulis. Serta kakak dan keponakanku yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk bisa menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen pembimbing Bapak Abdurrohm S.Psi, M.Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan nasihat, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini. Almater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dan pelajaran dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah Subhannahu Wa Ta'ala dan atas kehendak-NYA, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik sebagai salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari dalam proses pengerjaan dan penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan seperti yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Bapak Abdurrohman S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan arahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Hj. Retno Anggraini, M.Si., Psikolog. Selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran serta perhatian kepada penulis dalam menjalani pendidikan di fakultas psikologi UNISSULA.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan untuk bekal ilmu penulis di kemudian hari kelak.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi sejak awal perkuliahan hingga skripsi terselesaikan.
6. Kepada Bapak dan Ibuku HM. Sukiyono dan Hj Asroka jantung hatiku yang sangat saya sayangi dan cintai. Terima kasih atas segala doa, usaha, nasihat, inspirasi, motivasi dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis tanpa lelah. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan keberkahan dan

keridhoan sehingga tercapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Terimakasih sudah mencintai, menyayangi, mengasihi, dan membimbing penulis dari hari pertama penulis berada di dunia ini. Terimakasih telah menjadi malaikat yang selalu menyempurnakan hidup penulis. Terimakasih telah menjadi surga yang sangat indah bagi penulis.

7. Kepada kakak ku Eka Ayu Desiana, Muhammad Iskandar, Avia Surya Ningrum, Muhammad Syauqi Ali. Terimakasih atas segala support dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih sudah senantiasa memberikan cinta dan kasih sayang serta selalu menemani di saat penulis dalam keadaan sedih maupun bahagia.
8. Kepada keponakanku Muhammad Mirza Al-Fattah, Muhammad Danendra Al-Rumi, Syaquilla Naila Azzahra dan keponakan-keponakanku yang akan datang dalam hidup penulis kelak. Terima kasih sudah menjadi anak yang lucu, ceria, pengertian dan perhatian serta telah menjadi pelipur lara saat penulis merasa sedih. Terima kasih sudah menjadi sumber kebahagiaan yang telah hadir sebagai anugerah terindah yang Allah SWT berikan dalam hidup penulis. Semoga tumbuh menjadi anak yang sholeh dan sholehah serta dapat membanggakan bagi keluarga, agama, bangsa dan negara.
9. Kepada sahabatku Ihda Amalia Qothroh yang selalu senantiasa kebersamai penulis dari dulu hingga sekarang serta berkenan untuk mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penelitian. Terima kasih selalu menemani penulis dalam keadaan apapun. Terima kasih atas semangat, doa, support, dan ide-ide yang telah diberikan kepada penulis. Semoga segala cita-cita baik kita selalu dimudahkan oleh Allah SWT.
10. Subjek penelitian kepada Bapak/Ibu Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang yang telah bekerja sama dengan sangat baik dan memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi dengan meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
11. Sahabatku laras, febrita, dhita, khonik, teman-teman SMP saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman-teman psikologi Angkatan 2020 khususnya kelas A yang telah memberikan kenangan, kebahagiaan dan dukungan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
13. Kepada pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala doa dan semangat yang diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT. membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
14. Kepada seorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya. Terimakasih pernah memberikan cinta, kasih dan sayang kepada penulis. Terimakasih sudah mau bersama dengan penulis selama 4 tahun lalu. Terimakasih pernah menjadi sumber motivasi, inspirasi dan penyemangat selama pendidikan penulis. Selamat mencari kebahagiaan masing-masing, semoga hal-hal baik selalu menyertaimu.
15. Kepada seorang yang memiliki awalan nama Muhammad. Terimakasih sudah menjadi perantara untuk selalu berusaha menjadi hamba yang lebih baik dari sebelumnya. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memperkenalkanku denganmu. Indahnya mengagumimu membuatku selalu ingin memperbaiki diri. Walaupun jika suatu saat nanti takdirku bukan dengan mu, dengan senang hati kuucapkan “terimakasih telah menjadi perantara hijrahku berkat mengagumimu”. Semoga kebahagiaan selalu menyertaimu.
16. Kepada jodohku yang berada di lauhul mahfudz, entah itu sebuah pernikahan ataupun kematian. Terima kasih untuk selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis untuk berusaha menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Siapapun yang akan datang lebih cepat kepadaku, semoga itu takdir terbaik yang telah Allah SWT. siapkan untukku. Jika pernikahan menghampiriku terlebih dahulu, semoga kami disatukan sebagaimana Engkau menyatukan Rasulullah Muhammad SAW dan Sayyidah Khadijah Al-kubro. Jika kematian menghampiriku terlebih dahulu, semoga Engkau mengambilkmu disaat aku beriman dan hatiku penuh dengan cinta kepada-MU. Aamiin.

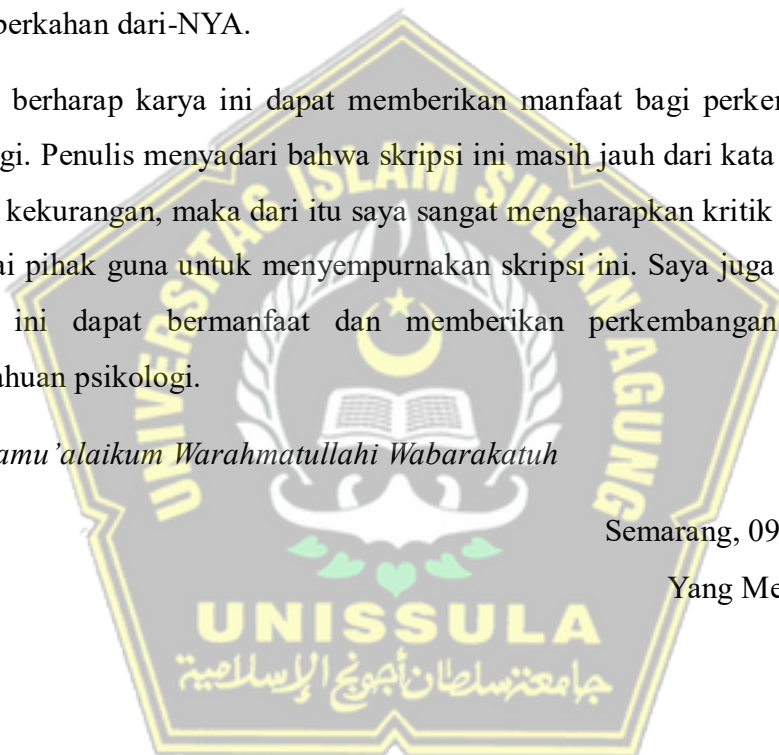
17. Terakhir, saya ucapkan terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah mau berjuang, bertahan, dan tidak menyerah sampai sejauh ini. Terimakasih untuk diri saya yang selalu berusaha kuat dalam menghadapi berbagai cobaan dan rintangan dalam hidup. Terimakasih untuk selalu bersabar meskipun terkadang sesuatu tidak berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Terimakasih untuk selalu kuat dan tegar dalam menghadapi berbagai luka yang silih berganti dalam kehidupan penulis. Semoga apa yang selalu dinantikan oleh penulis, segera datang dengan penuh kebahagiaan dan keberkahan dari-NYA.

Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan, maka dari itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna untuk menyempurnakan skripsi ini. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 09 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Dhita Asri Nuryana Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTOv	
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II 11	
LANDASAN TEORI	11
A. Stres Kerja	11
1. Pengertian Stres Kerja	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	12
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	15
B. Beban Kerja.....	16
1. Pengertian Beban Kerja	16

2. Faktor-faktor Beban Kerja.....	18
3. Aspek-aspek Beban Kerja	19
C. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang	21
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III 24	
METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel Penelitian	24
B. Definisi Operasional	24
1. Stres Kerja	25
2. Beban Kerja	25
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	25
D. Metode Pengumpulan Data	26
1. Skala Stres Kerja	27
2. Skala Beban Kerja.....	27
E. Uji Validitas Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	28
1. Validitas	28
2. Uji Daya Beda Aitem.....	29
3. Reliabilitas Alat Ukur	29
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV 31	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientsi Kancuh, Persiapan dan Pelaksanan Penelitian.....	31
1. Orientasi Kancuh Penelitian	31
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	32
B. Uji Daya Beda dan Estimasi Koefisien Reabilitas Alat Ukur	35
1. Skala Stres Kerja	35
2. Skala Beban Kerja.....	36
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	36
1. Uji Asumsi	36
2. Uji Hipotesis.....	38

D. Deskripsi Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Data Skor Stres kerja	39
2. Deskripsi Data Skor Beban Kerja	40
E. Pembahasan	42
F. Kelemahan penelitian	44
BAB V 45	
KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran	45
1. Bagi Guru	45
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Penelitian Guru SD KKG Wilayah Kalicari Kota Semarang	26
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Beban Kerja	28
Tabel 4. Distribusi Penomeran Aitem Skala Stres Kerja	33
Tabel 5. Distribusi Penomeran Aitem Skala Beban Kerja	34
Tabel 6. Data Guru SD KKG Wilayah Kalicari Kota Semarang yang Menjadi Subjek Penelitian	34
Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja	35
Tabel 8. Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja.....	36
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	37
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas.....	37
Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor.....	39
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja	39
Tabel 13. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja	40
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Beban Kerja.....	41
Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres	40
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja	41



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA PENELITIAN	52
LAMPIRAN 2. TABULASI DATA UJI COBA DAN SKALA PENELITIAN	58
LAMPIRAN 3. UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS	71
LAMPIRAN 4. ANALISIS DATA.....	76
LAMPIRAN 5. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN	82
LAMPIRAN 6. DOKUMENTASI PENELITIAN.....	89



**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
GURU SD KKG (Kelompok Kerja Guru) DI KELURAHAN KALICARI,
KOTA SEMARANG**

¹Dhita Asri Nuryana Putri*, ²Abdurrohim

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: ditaasri80@gmail.com abdurrohim@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SD KKG di wilayah kalicari, kota semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden berjumlah 117 guru SD KKG di wilayah kalicari, kota semarang. Metode pada pengambilan sampel ini menggunakan teknik *study* populasi. Penelitian ini terdapat dua alat ukur, yaitu skala beban kerja yang berjumlah 24 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,928, dan skala stress kerja yang berjumlah 34 dengan koefisien reliabilitas 0,958. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu korelasi *product moment*. Hasil yang didapat dari uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG di Wilayah Kalicari Kota Semarang diperoleh hasil $r_{xy} = 0,950$ dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS IN
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN TEACHER WORK GROUPS IN
KALICARI URBAN VILLAGES, SEMARANG CITY**

¹Dhita Asri Nuryana Putri*, ²Abdurrohim

Faculty of Psychology

Universitas Islam Sultan Agung

Email: ditaasri80@gmail.com abdurrohim@unissula.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between workload and work stress among elementary school teachers in the teacher work group in the Kalicari area, Semarang city. This research used quantitative methods with respondents totaling 117 elementary school teachers in the teacher working group in the Kalicari area, Semarang city. The method for returning samples uses population study techniques. This research contains two measuring instruments, namely a workload scale of 24 items with a reliability coefficient of 0,928, and a work stress scale of 34 items with a reliability coefficient of 0.958. The data analysis technique in this research is product moment correlation. The results obtained from the hypothesis test that have been carried out show that there is a positive relationship between workload and work stress among elementary school teachers in the teacher work group in the Kalicari area, Semarang City. The results obtained were $r_{xy} = 0.950$ with a significance level of 0.001 ($p < 0.005$). This shows that there is a significant positive relationship between workload and work stress among elementary school teachers in the teacher work group.

Keywords: *Workload, Work Stress*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu bagian penting di kehidupan manusia. Melalui jalur pendidikan seorang dapat memperoleh suatu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan karakter yang dibutuhkan. Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang untuk menghadapi berbagai tantangan dalam hidup. Pendidikan juga merupakan bentuk pencapaian pembangunan suatu bangsa. Salah satu tujuan dalam proses pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang ada pada diri individu. Selain itu, pendidikan juga berperan penting dalam kepribadian seseorang sehingga diharapkan dapat menjadi individu yang bermanfaat dan dapat berkontribusi positif dalam lingkungan masyarakat. Studi yang membahas tentang pendidikan sangatlah penting untuk dikembangkan.

Pendidikan dapat diperoleh melalui beberapa cara, baik secara formal maupun informal. Salah satu tempat yang menyediakan pendidikan adalah sekolah. Sekolah merupakan sebuah Lembaga yang dibentuk sebagai tempat pengajaran dan pembelajaran bagi siswa. Sekolah juga merupakan institusi pendidikan formal yang membantu dan memberikan kesempatan bagi para siswa untuk mengukur ketrampilan dan memperoleh pembelajaran. Siswa mendapat suatu pendidikan yang terstruktur dan sistematis melalui sekolah. Selain itu, siswa juga akan dibekali dengan ketrampilan untuk hidup secara mandiri dan mendapat nilai-nilai positif yang nantinya dibutuhkan di lingkungan masyarakat.

Sekolah juga berperan penting dalam mempersiapkan siswa agar menjadi individu yang cerdas, kreatif, dan berkarakter. Melalui sekolah, siswa diharapkan mendapat dan menerima ilmu pengetahuan umum yang belum pernah didapatkan dan dikenal sebelumnya. Latar belakang pendidikan juga perlu dipaparkan seperti Sejarah perkembangan pendidikan, pentingnya pendidikan, dan isu-isu terkini yang menjadi fokus dalam konteks pendidikan. Latar belakang pendidikan yang telah dipaparkan agar para siswa mengetahui perkembangan dan sejarah dalam pendidikan.

Lembaga pendidikan yang berkontribusi dalam memberikan suatu pembelajaran pada siswa salah satunya yaitu SD (Sekolah Dasar). Sekolah dasar adalah lembaga yang bertugas dalam pendidikan dasar pada anak usia 7 sampai 13 tahun yang dituntut untuk menguasai semua bidang studi dan mengetahui cara untuk menyelesaikan suatu masalah. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) merupakan langkah awal dalam jenjang pendidikan untuk memberikan dasar pengetahuan pada anak. Pendidikan SD inilah yang menjadi dasar anak untuk meningkatkan kualitas diri yang nantinya akan dikembangkan pada pendidikan selanjutnya. Lembaga pendidikan Sekolah dasar juga dapat mempersiapkan para siswa untuk melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah.

Sekolah dasar juga memiliki peran dalam meningkatkan rasa percaya diri, membantu para siswa untuk dapat melakukan komunikasi lebih baik dan dapat mengekspresikan diri dalam berpendapat. Siswa juga akan diberikan bekal kemampuan membaca, menulis, dan berhitung. Bekal yang diberikan kepada siswa diharapkan akan menjadikan lebih fasih bermasyarakat yang nantinya akan berguna dikehidupan sehari-hari. Sekolah diharapkan menjadi jembatan dalam pembentukan perilaku para peserta didik agar dapat memiliki sikap disiplin, akhlak dan karakteristik yang baik. Sekolah merupakan sebuah wadah bagi siswa untuk memperoleh kesempatan dalam mendapatkan berbagai ilmu. Sekolah menjadi tempat dimana terciptanya individu yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa seperti budaya, ekonomi, dan sosial.

Lembaga pendidikan terutama sekolah dasar pasti memiliki pengajar yang biasa disebut dengan guru. Guru adalah suatu pekerjaan yang memiliki peran penting bagi lembaga pendidikan. Guru juga memiliki tugas yang utama seperti sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, menilai siswa, melatih dalam pembelajaran siswa, dan mengevaluasi siswa. Selain itu, guru juga berperan sebagai seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dasar merupakan salah satu peran yang penting bagi guru. Guru SD diharapkan memiliki kreativitas yang tinggi agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai tujuan dan efektif. Sehingga tujuan dalam pembelajaran dapat tercapai.

Pemerintah memiliki program untuk guru yang biasa disebut KKG atau kelompok kerja guru. Kelompok kerja guru adalah suatu kelompok kegiatan profesional bagi guru baik SD maupun MI. kelompok kerja guru dibentuk dalam satu gugus atau kecamatan yang biasanya terdiri dari 7 sekolah. Tujuan KKG adalah menjadi wadah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, meningkatkan kompetensi dan skill guru agar lebih berkembang, baik di dalam maupun di luar kelas. Guru dituntut untuk lebih kreatif, merencanakan strategi belajar mengajar, membuat lembar kerja dan tugas, membuat alat pelajaran dan mendiskusikan permasalahan yang dihadapi setiap guru di kelas.

Guru merupakan sumber belajar bagi para peserta didik. Guru juga dituntut untuk mencari berbagai materi pelajaran yang nantinya akan menjadi bahan belajar bagi para siswa. Guru juga berperan sebagai motivator yang akan memotivasi para siswa dalam proses pembelajaran. Motivasi yang diberikan guru kepada para siswa menjadikan siswa memiliki semangat dalam melakukan kegiatan belajar dikelas. Seiring dengan kemajuan teknologi guru tetap berperan penting didunia pendidikan. Seorang guru diharuskan memiliki pengaruh positif dan membantu dalam mengembangkan kreativitas, kepercayaan diri, dan nilai-nilai moral yang baik bagi para siswa. Perkembangan pengetahuan yang dimiliki oleh para siswa disekolah juga merupakan tugas serta tanggung jawab guru. Guru yang baik yaitu guru yang dapat berperan sebagai pemimpin bagi para siswanya maupun sesama rekan kerja (Mahendrawan, 2015).

Guru sd memiliki tugas utama berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini sesuai dengan tugas utama guru menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang tugas utama guru. Guru juga berkewajiban melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. Selain itu, guru sd juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dasar seperti memiliki kreativitas dalam belajar mengajar agar pembelajaran dikelas dapat berjalan secara efektif, sehingga membuat para siswa memiliki semangat belajar yang tinggi. Sehingga tujuan dalam pembelajaran dapat tercapai.

Seorang tenaga pendidik berperan menjalankan berbagai tanggung jawab dan tugas, pasti tidak lepas dari stres kerja. Stres kerja merupakan suatu masalah yang sulit dihindari dalam dunia pekerjaan. Sebagai seorang guru SD, tentunya juga memiliki berbagai macam permasalahan yang berpotensi mengalami gejala stres kerja. Setiap suatu pekerjaan tidak akan lepas dari berbagai tekanan-tekanan yang dapat memicu timbulnya stres kerja bagi seorang pekerja. Semakin banyaknya tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja, maka semakin besar pula seorang pekerja tersebut dapat merasakan stres kerja.

Semakin banyaknya tuntutan kerja yang dialami, menjadikan guru SD kurang optimal dalam mengajar dan mendidik anak sehingga tujuan dalam pembelajaran sulit untuk dicapai. Banyaknya tuntutan kerja yang diberikan, akan berpengaruh negatif bagi guru, salah satunya guru dapat mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan suatu faktor yang bisa bersumber dari dalam maupun luar dan sulit untuk ditoleransi individu dengan baik (Hikmah et al., 2023).

Stres kerja merupakan suatu masalah serius yang sering terjadi dalam bidang industri atau organisasi bagi para pekerja (Nafs, 2020). Menurut beberapa ahli menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan baik itu fisik ataupun psikis (Chaplin dalam Angwen, 2017). Stress kerja akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang dapat mengganggu individu jika tidak segera diatasi. Tugas yang dikerjakan guru tentunya akan berpengaruh pada hasil akhir dari tugas tersebut. Seorang pekerja yang mengalami stres kerja juga akan sulit berkonsentrasi dan akan menghambat pekerjaan, sehingga dapat menurunkan kualitas dalam pekerjaan.

Fenomena yang peneliti jumpai dilapangan ialah banyaknya tuntutan kerja yang dialami oleh guru SD berpotensi mengalami stres kerja. Tuntutan kerja yang dialami oleh guru berupa beban kerja berlebihan. Misalnya dalam membuat soal dengan tipe HOTS (*Hinger Order Thinking Skill*) dimana tipe soal seperti ini bertujuan untuk membuat para siswa berpikir kritis, kurikulum yang berganti, pembagian fokus antara kelas 5 dan 6 yang melaksanakan ANBK (Asessmen Nasional Berbasis Komputer) atau biasa dikenal dengan *try out* yang biasanya hanya untuk kelas 6 dan sekarang diwajibkan bagi kelas 5 dan 6, serta fasilitas

terbatas yang membuat ANBK kelas 5 dan 6 harus terbagi menjadi beberapa sesi. Hal ini yang dialami oleh Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 16 Oktober 2023 kepada subjek yaitu guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Guru SD menyatakan bahwa rata-rata mengalami gejala stres kerja yang diakibatkan dengan banyaknya tuntutan kerja yang mengakibatkan guru SD kurang optimal dan efektif dalam mengajar. Melalui wawancara yang dilakukan, keempat subjek mengatakan sebagai berikut:

Subjek 1:

“jadi saya itu sering merasa sakit kepala sampai mata saya berkunang-kunang, terus saya juga jadi lebih cepat merasa lelah mbak, masalah yang dialami itu gini mba, kurikulum terus berganti karena adanya perbedaan kebijakan pada setiap bergantinya menteri pendidikan yang baru. Nah hal itu membuat guru harus selalu bisa beradaptasi dengan adanya kurikulum yang baru itu, selain itu kemajuan teknologi juga berpengaruh dalam pergantian kurikulum tersebut. Contohnya setiap guru harus memahami dan bisa menguasai teknologi yang terus berkembang seperti absen wajib yang harus dilakukan melalui aplikasi yang telah disediakan oleh dinas, forum diskusi untuk para guru yang juga dilakukan melalui aplikasi yang bernama belajar.id, untuk beberapa guru yang sudah lanjut usia itu tentunya merasa kesusahan dan kesulitan dalam menggunakan teknologi tersebut.” (E. 16/10/2023)

Subjek E mengaku dirinya sering merasa sakit kepala hingga mata subjek berkunang-kunang karena pekerjaan yang selalu dikerjakan oleh subjek E.

Subjek 2:

“Saya itu sampe kalau ngajar jadi mudah emosi pinggang saya jadi sering sakit mbak, apalagi kalau dikasih deadline yang sedikit itu saya merasa deg-degan mbak. Jadi tu adanya beberapa pembuatan laporan-laporan administrasi yang ada setiap hari dan harus dikumpulkan pada hari itu juga yang gunanya untuk membuat laporan kegiatan belajar mengajar apa saja yang dilakukan pada hari itu dan rencana materi yang akan diajarkan selanjutnya.” (N. 16/10/2023)

Subjek N mengaku dirinya merasa mudah emosi dan pinggang subjek sering merasa sakit karena adanya laporan-laporan yang menumpuk dengan deadline yang sedikit.

Subjek 3:

“tugas yang saya dapat itu sangat berpengaruh pada emosi saya, jadi sering marah, selain itu juga saya terkadang mengalami gangguan tidur dan merasa bosan. karena adanya pergantian kurikulum itu juga cukup membebani para guru dalam proses KBM. Mulai dari tipe soal yang berbeda salah satunya itu tipe soal HOTS (Hinger Order Thinking Skill) yang mana dalam soal itu kadang guru juga bingung dan sulit memahami maksud dari soal tersebut, sehingga menyebabkan guru dan siswa harus mampu berpikir kritis dalam menyelesaikan soal tersebut. Kemudian ditambah lagi adanya ANBK (Asessmen Nasional Berbasis Komputer) yang dilakukan oleh siswa kelas 5 SD yang membuat guru harus membagi fokus mengajar antara kelas 5 dan kelas 6 SD yang menempuh beberapa ujian kelulusan sehingga terkadang mendapat hasil yang kurang maksimal karena perlunya adaptasi dan pelatihan intens pada guru SD.” (A. 16/10/2023)

Subjek A mengaku tidak dapat mengontrol emosi yang menjadikan subjek A sering marah, mengalami gangguan tidur, dan mudah merasa bosan. Hal itu terjadi karena tugas yang diberikan sangat berpengaruh terhadap emosi subjek.

Subjek 4:

“saya jadi sering merasa gampang capek, malas dan kurangnya rasa semangat dalam mengajar. Menurut saya dan guru-guru yang lain sarana sama prasarananya itu kurang memadai untuk kegiatan belajar mengajar seperti akses internet yang lemot. Terus komputer nya itu terbatas jadi setiap ujian perlu diadakan beberapa sesi dalam proses ujian berbasis komputer dan keterbatasan KBM lebih maksimal.” (Y. 16/10/2023)

Subjek Y merasa mudah lelah, malas dan kurangnya adanya semangat dalam mengajar karena pekerjaan yang dihadapi oleh subjek Y yang menyebabkan subjek merasakan hal tersebut.

Berdasarkan wawancara dari guru SD yang telah dilakukan, mengatakan bahwa subjek memiliki stres kerja karena subjek memiliki tuntutan kerja yang terlalu berlebihan. Tuntutan kerja yang dirasakan oleh ke-empat subjek tersebut

yaitu banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh subjek. Guru memiliki beban kerja yang perlu dilaksanakan sesuai dengan profesinya sebagai guru. Peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh subjek tersebut berpengaruh pada stres kerja. Mangkunegara (Fatikhin et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu terjadi karena adanya beban kerja yang terlampaui berat dan durasi waktu yang diberikan sedikit. Beban kerja merupakan suatu faktor penting terjadinya stres kerja dan hal ini bergantung pada respon masing-masing individu.

Menpan (Dhania, 2010) mendefinisikan bahwa pengertian beban kerja adalah sekelompok atau serangkaian kegiatan yang harus terselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pada dasarnya beban kerja pasti dimiliki oleh setiap orang sebagai pemegang tanggung jawab tugas pekerjaan. Beban kerja sebaiknya diberikan sesuai dengan kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Jika tidak sesuai dengan kemampuan individu, hal tersebut akan menimbulkan masalah dan tentunya akan mengganggu dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Fransiska & Tupti, (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah salah satu proses atau kegiatan yang terlampaui banyak dan menyebabkan stres.

Beban kerja adalah suatu kegiatan yang meliputi berbagai aktivitas seperti aktivitas sosial, fisik dan mental. Beban kerja juga merupakan suatu istilah yang dapat digunakan untuk menggambarkan suatu keterbatasan dalam memproses informasi. Beban yang diterima para pekerja pasti akan menghasilkan perbedaan antar satu pekerja dengan yang lain. Hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang diterima serta bagaimana individu tersebut mampu menyikapi beban yang diterima. Emita, (2022) menyatakan bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka hasil kerja akan tidak optimal karena keterbatasan waktu yang diberikan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mohune, (2018) menghasilkan bahwa beban kerja dengan stres kerja pada pekerja *airport* memiliki hubungan yang sangat signifikan dimana beban kerja mempengaruhi stres kerja. Peneliti menggunakan hasil uji observasional analitik

dengan rancangan *sectional study*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin berat beban kerja yang diberikan, maka para pekerja akan mengalami stres kerja yang semakin berat.

Habibi & Jefri, (2018) juga melakukan penelitian yang memiliki hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. Metode pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif studi *crosssectional* dengan NIOSH Generic Job Stress Questionnaire sebagai alat ukur yang digunakan pada penelitian ini. Hasil analisis *chi-square* yang menggunakan taraf signifikansi ($p \leq 0,05$) maka variabel independent beban kerja yang tidak berhubungan dengan stress kerja yaitu ($p = 0,61$).

Aini & Purwaningsih, (2013) juga melakukan penelitian yang memiliki hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat yang bekerja di IGD. Hasil analisis statistik pada penelitian ini menggunakan uji Kendall Tau's dan memperoleh nilai $p = 0,000$ yang berarti memiliki hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Nilai r sebesar 0,751 diperoleh pada hasil uji yang memiliki hasil adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD yang memiliki kategori kuat. Selain itu, menunjukkan hubungan yang positif menandakan jika semakin banyak beban kerja maka akan semakin menyebabkan stres pada perawat IGD.

Berdasarkan hasil uraian mengenai fenomena latar belakang pada permasalahan, serta hasil dari penelitian-penelitian terdahulu mendapatkan hasil uji yang berbeda serta subjek peneliti yang berupa seorang pekerja yang bekerja diberbagai bidang. Peneliti pada penelitian terdahulu juga menggunakan analisis data yang berbeda-beda. Penelitian kali ini, peneliti menggunakan subjek guru SD KKG yang belum banyak diteliti, teknik analisis data pada penelitian ini yaitu korelasi product moment dan menggunakan studi polupasi yang belum banyak diteliti. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa hal ini sesuai dengan teori Hurrel (Putranto, 2013) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih

lanjut mengenai beban kerja dan stres kerja pada pegawai dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dihadapi Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan dan membawa manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, peneliti berharap dapat digunakan untuk menambah informasi dan wawasan ilmiah psikologi secara umum dan khusus untuk psikologi industri dan organisasi, dan dunia pendidikan yang tentunya akan semakin berkembang. Selain itu, melalui penelitian ini penulis juga berharap dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah untuk melakukan sebuah penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu digunakan untuk menambah pengetahuan bagi masyarakat umum dan khususnya bagi para pekerja yang bekerja dibidang pendidik tentang hubungan antara beban

kerja dengan stres kerja. Sehingga diharapkan masyarakat pada umum dan khususnya para pendidik dapat meminimalisirkan dampak adanya stres.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins & Judge, (2015) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dimana saat individu dihadapkan pada berbagai tuntutan atau tekanan untuk menyelesaikan suatu tugas ditempat kerja dengan waktu yang telah ditentukan. Kondisi fisik dan psikis setiap individu ketika sedang menghadapi berbagai masalah tentunya akan berbeda-beda. Hal ini dapat dipengaruhi oleh daya tahan yang dimiliki dan stimulus-stimulus yang ada pada individu. Manusia tidak bisa lepas dari stres kerja yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang sulit dihindari pada kehidupan sehari-hari khususnya dalam dunia kerja. Stres juga merupakan respon dari fisiologis dan psikologis ketika individu mengalami tekanan yang terlalu berlebihan dan kesulitan dalam mengatasinya.

Stres dapat disebabkan dari beberapa faktor seperti pada pekerjaan, suatu hubungan, masalah keuangan, atau kejadian yang tidak terduga dalam hidup. Priyoto (Khasanah & Mamnuah, 2021) menyatakan bahwa stres yang dirasakan dalam jangka waktu yang panjang dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan seperti depresi, kecemasan, gangguan tidur, nyeri perut, hingga penyakit jantung. Jika stres kerja dapat diatasi dengan baik, maka tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada akan terselesaikan dengan baik. Stres kerja yang menurun akan berpengaruh positif dan tentunya akan meningkatkan kesehatan pada pekerja. Hal ini juga tentunya akan meningkatkan mutu dan kualitas dalam bekerja.

Karimi dan Alipour (Saryanto, 2017) menyatakan bahwa stres kerja dapat digambarkan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan. Hal ini biasa dialami oleh individu karena kemampuan dan sumber daya yang tidak dapat memenuhi tuntutan ditempat mereka bekerja. Stres kerja juga

akan dapat mengalami penurunan maupun peningkatan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh bagaimana cara individu tersebut mengatasi permasalahan yang terjadi. Seorang yang mengalami stres dalam pekerjaan dapat memengaruhi hasil kerja yang dilakukan (Sofiana et al., 2020). Losky, (2007) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami pekerja pada saat bekerja. Pekerja harus dapat mengolah stres dengan cara sehat seperti berolahraga supaya stres kerja yang dirasakan tidak mengganggu kesehatan.

Rivai (Setiyana, 2013) mendefinisikan stres kerja merupakan adanya ketegangan dalam suatu kondisi sehingga muncul ketidak seimbangan antara fisik dan psikis, hal ini dapat berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi para pekerja. Stres kerja muncul karena adanya ketidakmaksimalan dalam melakukan suatu peran pekerjaan. Bachroni, M., & Asnawi, (1999) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perubahan sumber stres kerja dan kemampuan pribadi mempengaruhi apakah respon yang dihasilkan positif atau negatif. Jika respon yang dihasilkan positif maka stres kerja dapat menjadi pemicu semangat, tetapi jika respon dihasilkan negatif maka akan menjadi sebuah tekanan bagi seorang pekerja. Berdasarkan pada respon tersebut dalam kehidupan sehari-hari stres kerja biasanya hanya menjadi respon yang bersifat negatif.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada individu akibat adanya suatu tekanan dalam suatu organisasi dimana para pekerja merasakan suatu beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi fungsi kesehatan pada fisik maupun psikologis.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Robbins & Judge (Rahayaan et al., 2019) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, antara lain:

a. Faktor Lingkungan

- 1) Ketidakpastian ekonomi, saat mengalami penurunan aktivitas ekonomi, seorang akan merasakan cemas terhadap keamanan terhadap keuangan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik, biasanya dapat terjadi karena adanya sistem politik yang berubah sehingga dapat menimbulkan kondisi politik yang tidak stabil.
- 3) Ketidakpastian teknologi, adanya suatu inovasi atau kemajuan teknologi yang semakin baru dan canggih yang akan membuat pengalaman dan ketrampilan para pekerja dapat tertinggal dalam waktu yang cukup singkat.

b. Faktor Organisasi

- 1) Tuntunan tugas, tuntutan tugas dapat menjadikan seseorang merasa tertekan apabila kecepatannya membuat tugas dirasai berlebihan. Faktor ini biasanya menyangkut pada bentuk individu dan kerja fisik.
- 2) Tuntutan peran, biasanya ada kaitannya dengan tekanan yang dibebankan sebagai tanggung jawab untuk melakukan peran atau jabatan tertentu dalam organisasi.
- 3) Tuntutan hubungan antarpribadi, biasanya disebabkan oleh kurang adanya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja yang merupakan salah satu penyebab timbulnya stres.

c. Faktor Individu

- 1) Masalah keluarga yang dialami oleh individu terkait hubungannya dengan anggota keluarga yang lain.
- 2) Masalah ekonomi yang merupakan menjadi salah satu kesulitan pribadi bagi karyawan yang memiliki masalah pada ekonomi.
- 3) Kepribadian pada individu itu sendiri.

Handoko (Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, 2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa kondisi kerja yang sering menjadi faktor stres kerja bagi para pekerja, diantaranya yaitu: Beban kerja yang terlalu

berlebihan; Tekanan pada waktu yang diberikan; Kualitas supervise yang jelek; Iklim politisi yang kurang aman; Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang kurang memadai; Kurangnya wewenang yang tidak mencukupi dalam pelaksanaan tanggung jawab ; Adanya peran ganda; Frustrasi; Adanya konflik yang terjadi antar pribadi dan kelompok; Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan ; Adanya berbagai bentuk dalam suatu perubahan.

Cooper (Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, 2018) menyatakan faktor yang memengaruhi stres kerja yaitu:

- a. *Stressor* kondisi pekerjaan, seperti keputusan yang dibuat oleh seseorang, beban kerja berlebih, dan adanya bahaya pada fisik dan jadwal saat bekerja.
- b. *Stressor* stres peran, yaitu seperti peran yang tidak jelas, adanya bias dalam membedakan antara gender dan *stereotype* peran gender, pelecehan seksual.
- c. *Stressor* faktor interpersonal, seperti hasil yang diperoleh saat kerja serta dukungan sosial yang kurang baik, persaingan antar politik, adanya kecemburuan pada sosial, emosi yang berlebih, dan kurang adanya perhatian pada karyawan.
- d. *Stressor* perkembangan karir, seperti adanya promosi jabatan yang lebih rendah dan tinggi dari kemampuan yang dimiliki, ambisi yang berlebihan dan menyebabkan stres hingga frustrasi.
- e. *Stressor* struktur organisasi, meliputi pertempuran pada politik, pengawasan serta pelatihan yang kurang seimbang, tidak memiliki keterlibatan dalam membuat suatu keputusan.
- f. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan, seperti mencampur antara masalah dipekerjaan dengan masalah yang bersifat pribadi dan sedang dialami, kurang adanya dukungan dari pasangan hidup, adanya konflik dalam rumah tangga, stres karena memiliki tanggung jawab atas dua pekerjaan sekaligus.

Berdasarkan faktor stres kerja yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat berpengaruh pada

terjadinya stres kerja antara lain yaitu tekanan pada beban kerja atau beban kerja yang berlebihan, banyaknya tanggung jawab yang diberikan, waktu kerja yang sedikit dan mendesak, kurangnya dukungan, dan suasana kerja yang kurang sehat.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja terdapat tiga aspek, yaitu:

- a. Fisiologis, yaitu perubahan yang terjadi pada metabolisme tubuh seperti detak jantung yang meningkat, gangguan pada pernapasan, tekanan pada darah, otot kaku, hingga masalah yang terjadi pada sistem pencernaan.
- b. Psikologis, yaitu masalah pada kesehatan mental seperti adanya rasa ketidakpuasan dengan hasil atau adanya masalah dalam pekerjaan, merasa cemas saat mengerjakan pekerjaan, merasa bosan saat berada di lingkungan kerja, mudah tersinggung, merasa tegang dan tertekan dalam bekerja, dan saat melakukan kegiatan lainnya.
- c. Perilaku, yaitu perubahan yang terjadi dalam kinerja seperti perubahan pada produktivitas, mudah memiliki perilaku agresif, malas bekerja, hingga mengonsumsi suatu barang yang terlarang.

Wijono, (2010) menyatakan ada beberapa aspek dalam stres kerja, antara lain:

- a. Aspek Fisiologis, yaitu biasa ditandai dengan beberapa gejala seperti merasa lelah, merasa pusing, kehabisan tenaga, dan gangguan dengan pencernaannya.
- b. Aspek Psikologis, yaitu ditandai dengan adanya kesulitan saat tidur, kecemasan yang berlarut, sesak napas.
- c. Aspek Perubahan Sikap, yaitu seperti mudah marah, keras kepala, dan tidak merasa puas terhadap apa yang dikerjakan dan dicapai

Wirawan (Widhiastuti et al., 2020) berpendapat bahwa stres kerja dibagi menjadi 3 kategori, antara lain:

- a. Fisik, yaitu tekanan darah serta detak jantung meningkat, muncul keringat dingin, sesak napas, mulut dan kerongkongan terasa kering, muka pucat, kepala dan perut terasa sakit, gemetar atau insomnia, siklus menstruasi terganggu, kelelahan atau kejenuhan, nafsu makan turun.
- b. Kognitif, yaitu konsentrasi buruk, kreativitas dan kinerja menurun, gelisah, depresi, tidak memiliki rasa toleransi terhadap orang lain, mudah tersinggung, dan menarik diri dari lingkungan.
- c. Afektif, yaitu merasa khawatir, frustrasi, gelisah, emosi marah yang tidak stabil.
- d. Perilaku, yaitu konsentrasi yang buruk, menurunnya kemampuan dalam problem solving, dan sering lupa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki 3 aspek, diantaranya yaitu aspek fisiologis yaitu berupa perubahan metabolisme dalam tubuh, aspek psikologis yaitu masalah pada kesehatan mental dan aspek perilaku yaitu perubahan yang terjadi dalam kinerja.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017) mendefinisikan beban kerja merupakan sebuah proses dalam menetapkan jumlah jam saat kerja pada sumber daya manusia yang bekerja, biasanya digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aktivitas yang mengakibatkan otot dan otak selalu bekerja. Jika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan individu, maka pekerjaan dapat dikerjakan dan terselesaikan dengan baik dan benar. Kualitas pada kerja yang dihasilkan juga tentunya akan terjaga dan mudah dalam mencapai suatu tujuan. Beban kerja juga diartikan sebagai pembeda antara tuntutan kerja yang sedang dihadapi dengan kemampuan yang sudah

dimiliki oleh individu. Beban kerja muncul karena adanya kemampuan individu yang terbatas dan tersedia pada saat itu untuk menyelesaikan tugas.

Gopher & Doncin (Paramitadewi, 2017) mendefinisikan beban kerja merupakan salah satu kondisi yang muncul akibat keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Individu diharapkan mampu menyelesaikan suatu tugas dalam tingkat tertentu ketika diberikan tugas dalam pekerjaan. Beban kerja merupakan suatu target yang ditetapkan organisasi atau perusahaan dan wajib ditanggung para pekerja. Beban kerja yang dirasa berat akan berpengaruh pada suatu kondisi kesehatan fisik dan psikis individu yang mengalami beban kerja. Beban yang diterima pada setiap individu tentunya akan memiliki perbedaan antara satu individu dengan yang lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi jenis pekerjaan maupun jabatan yang dipegang oleh pekerja.

Mamonto et al, (2021) mendefinisikan beban kerja merupakan kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan batas waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan respon yang didasari kemampuan pada tubuh dalam menerima pekerjaannya. Beban kerja yang dirasa berlebihan akan mengakibatkan tekanan apabila individu tidak dapat mengelolanya dengan baik. Komarudin (Qoyyimah et al., 2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu proses menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila seorang individu dapat menyelesaikan tugas dan dapat beradaptasi terhadap jumlah tugas yang telah diterima, maka hal ini tidak akan menjadi sebuah beban kerja. Akan tetapi, apabila seorang individu gagal dalam menyelesaikan tugas maka hal tersebut akan menjadi beban kerja.

Berdasarkan dari pengertian yang sudah dipaparkan di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan sebisa mungkin harus segera

diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan sesuai dengan kemampuan maupun potensi yang dimiliki oleh seorang pekerja.

2. Faktor-faktor Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor Internal, yaitu faktor yang muncul didalam tubuh dan mengakibatkan terjadinya beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan
- b. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang muncul dari luar tubuh pekerja seperti:
 - 1) Lingkungan, seperti lingkungan kerja yang dirasa nyaman akan berpengaruh baik pada para pekerja.
 - 2) Tugas-tugas fisik, seperti suatu tugas yang berhubungan dengan alat-alat, sarana dan prasarana untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Organisasi kerja, yaitu jadwal kerja yang teratur dan sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Soleman, (2011) menyatakan ada beberapan faktor yang dapat memengaruhi beban kerja, diantaranya yaitu:

- a. Faktor Eksternal, biasanya faktor eksternal beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:
 - 1) Tugas, biasanya bersifat fisik seperti, kondisi lingkungan kerja, penataan ruang tempat kerja, sikap saat kerja, cara mengangkut barang, jumlah beban yang diangkat. Tugas yang bersifat mental yaitu, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan emosi pekerja.
 - 2) Organisasi kerja, meliputi seberapa lamanya waktu dalam bekerja, waktu saat istirahat, *shift* dalam kerja, dan sistem yang dimiliki saat kerja.
 - 3) Lingkungan kerja, biasanya dapat menambah atau memberikan beban lembur pada pekerjaan yang termasuk diantaranya

meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

- b. Faktor Internal, yaitu faktor yang timbul dan berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang akan berpotensi sebagai *stressor* yang meliputi faktor somatik dan psikis. Faktor somatik merupakan faktor yang termasuk dalam umur, jenis kelamin, status gizi, ukuran tubuh, kondisi pada kesehatan dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis diantaranya yaitu, kepercayaan, keinginan, persepsi, motivasi, kepuasan dan lain-lain.

Maharani & Budianto (Mahawati E, 2021) Menyatakan bahwa ada 2 faktor yang memengaruhi beban kerja, antara lain:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh. Individu yang sehat tidak akan terlalu merasakan beban.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor yang mencakup tiga aspek seperti tugas yang bersifat fisik yaitu tugas yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaga, bersifat mental seperti aktivitas otak dan pikiran untuk menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan seperti menjaga kualitas kerja, dan mematuhi kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada 2 faktor penyebab terjadinya beban kerja antara lain faktor eksternal yang meliputi tugas (fasilitas, tata ruang, sikap kerja, emosi pekerja), organisasi kerja (lamanya waktu saat bekerja dan beristirahat), dan lingkungan kerja (secara biologis, fisik, dan psikologis). Faktor internal yaitu meliputi kondisi kesehatan, jenis kelamin, usia, motivasi, status kesehatan, postur tubuh, dan kepuasan.

3. Aspek-aspek Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa ada beberapa aspek pada beban kerja, antara lain:

- a. Beban Kerja Fisik, biasanya timbul pada saat pekerja sedang menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan menggunakan otot atau kegiatan lainnya yang menggunakan tubuh untuk bergerak. Pada beban kerja fisik, organisasi sering kali mengadakan acara untuk memeriksa kesehatan bagi seluruh pekerja. Pemeriksaan itu berupa denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat Indera pada tubuh pekerja.
- b. Beban Kerja Psikis, biasanya menimbulkan aktivitas pada mental saat individu diberikan tanggung jawab pada suatu pekerjaan. Pada beban kerja psikis, biasanya organisasi juga akan menilai bagaimana kewaspadaan pada pekerjaan yang sedang dihadapi, tanggung jawab, bagaimana pekerja berinteraksi dilingkungan kerja, dan tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh pekerja.
- c. Pemanfaatan Waktu, yaitu merupakan waktu yang diserahkan oleh suatu organisasi pada pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal, antara lain:
 - 1) Pekerjaan yang dilakukan bersifat berulang (repetitif), yaitu pekerjaan yang durasinya singkat dan berulang. Pekerjaan ini akan membuat pekerja cenderung merasa bosan dan akhirnya lengah serta kehilangan fokus.
 - 2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif), pekerjaan ini biasanya dikaitkan dengan staf administrasi dan pekerja yang biasanya bekerja dibelakang meja.

Pudjiraharjo (Tunggareni & Rochmah, 2013) menyatakan beban kerja memiliki 2 aspek, yaitu:

- a. Beban Kerja Subjektif, yaitu ukuran yang biasa dipakai individu mengenai kelebihan saat kerja, ukuran tekanan dalam pekerjaan dan kepuasan hasil kerja.
- b. Beban Kerja Objektif, yaitu keadaan nyata yang ada dilapangan dilihat dari jumlah aktivitas yang dilakukan dan waktu yang dipakai.

Putra (Rolos et al., 2018) menyatakan ada beberapa aspek dalam beban kerja, yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai, yaitu bagaimana individu memandang banyaknya jumlah target kerja yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan. Pandangan ini biasanya membahas tentang perkiraan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kondisi Pekerjaan, yaitu pandangan individu terhadap kondisi dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan serta mengatasi suatu hal yang tidak terduga. Pekerjaan ini biasanya memerlukan waktu ekstra diluar jam yang ditentukan.
- c. Penggunaan Waktu Kerja, yaitu aktivitas yang memiliki hubungan langsung dengan produksi.
- d. Standar Pekerjaan, yaitu kesan yang timbul dari individu terhadap pekerjaan. Seperti perasaan mengenai beban kerja dan harus selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pemaparan aspek di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa aspek pada beban kerja meliputi beban pada fisik meliputi pemeriksaan kesehatan fisik, beban pada psikis meliputi keadaan mental para pekerja dan pemanfaatan waktu seperti waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

C. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang

Stres kerja merupakan suatu akibat dalam tidak seimbangnya antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu (Rivai dalam Gofur et al., 2018). Semakin tinggi tuntutan dan kesenjangan yang terjadi, maka semakin tinggi juga stres kerja yang dialami oleh pekerja. Stres kerja yang terlalu berlebihan dapat menjadi ancaman bagi kemampuan seorang individu dalam menghadapi lingkungan sekitar. Asih, G. Y., Widhiastuti,

H., & Dewi, (2018) berpendapat bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai salah satu sumber *stressor* kerja yang dapat menjadikan individu memiliki reaksi berupa fisiologis, psikologis, dan perilaku. *Stressor* yang dialami para pekerja pastinya bermacam-macam sesuai dengan bagaimana cara mereka menghadapi hal terburuk yang berpotensi buruk pada pekerjaannya.

Munandar, (2008) mendefinisikan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan seperti melakukan terlalu banyak aktivitas fisik dan merupakan sumber stres. Beban kerja yang berlebih dapat berpotensi mengalami stres kerja pada individu. Individu akan mudah mengalami berbagai macam kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Maharani & Budianto, (2019) mendefinisikan bahwa beban kerja yang terlampaui banyak merupakan penyebab ketegangan diri pada individu sehingga menimbulkan stres. Apabila beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang ada, tentunya hal tersebut akan menurunkan produktivitas pada kerja. Sehingga akan berpotensi mengalami stres kerja dan mudah merasa lelah, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi kesehatan fisik pada pekerja.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh salah satu peneliti Badri, (2020) yang melakukan penelitian tentang “ Hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD” dengan responden yang berjumlah 47 orang. Skala yang digunakan Peneliti yaitu skala beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dengan memanfaatkan teknik *Cross sectional corelasi*. Hasil dari penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja dengan hasil uji statistik ($p < 0.05$) sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja para perawat.

Sukmawati et al., (2019) juga melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang

Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung” dengan jumlah 58 orang perawat sebagai subjek yang diambil dengan menggunakan cara *random sampling* diruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. Peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data dengan hasil menggunakan distribusi frekuensi dan uji statistik *Pearson Product Moment*. Hasil analisis bivariat menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat dengan nilai p sebesar 0,006 dengan hasil uji statistik ($p < 0,05$) sehingga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja perawat diruang rawat inap rumah sakit advent bandung.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja akan terjadi ketika seorang mempunyai beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan serta keahliannya. Semakin banyak beban kerja yang diberikan tentunya akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Jika beban kerja tidak disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru, tentu saja tekanan pada guru akan semakin meningkat.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas tentang beban kerja dan stres kerja yang telah dijelaskan, peneliti merumuskan hipotesis bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam penelitian. Sugiyono, (2022) mendefinisikan variabel penelitian adalah sesuatu yang peneliti putuskan untuk diteliti, guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan hal tersebut dan kemudian menarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana proses pengumpulan data yang diukur dengan menggunakan teknik statistik berdasarkan dengan fenomena yang diteliti.

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah dalam menentukan suatu rencana penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Penelitian ini berjudul Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang, sehingga dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (Y) : Stres Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Beban Kerja

B. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian merupakan kumpulan sebuah konsep mengenai fenomena yang akan diteliti. Rumusan dalam variabel biasanya masih memiliki makna yang abstrak meskipun sudah dapat dipahami. Azwar, (2022) menyatakan bahwa definisi operasional merupakan definisi atau pengertian dari variabel yang digunakan pada penelitian dan dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel yang akan diteliti.

Definisi operasional dari variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan tugas dalam pekerjaan sehingga individu merasa tidak senang dan tidak nyaman dalam bekerja. Stres kerja dalam penelitian ini akan diteliti menggunakan skala stres kerja yang disusun sesuai aspek-aspek menurut teori dari Robbins & Judge, (2015) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Semakin tinggi skor stres kerja yang didapat, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor stres kerja yang didapat maka semakin rendah juga stres kerja yang dialami oleh subjek.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tugas yang diberikan pada tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja pada penelitian ini menggunakan beban kerja subjektif yaitu untuk mengukur tekanan yang dirasakan oleh subjek. Beban kerja pada penelitian ini akan diteliti menggunakan skala beban kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut teori dari Koesomowidjojo, (2017) yaitu aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja psikis, dan aspek pemanfaatan waktu. Semakin tinggi skor beban kerja yang didapat, maka semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor beban kerja yang didapat, maka semakin rendah pula beban kerja yang dialami oleh subjek.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan sumber informasi berupa data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas (Darmawan, 2019). Azwar, (2022) menyatakan bahwa Populasi penelitian juga dapat diartikan sebagai kelompok subjek yang nantinya akan menggeneralisasikan hasil

penelitian. Kelompok subjek yang dijadikan populasi juga harus memiliki beberapa karakteristik atau ciri seperti batas wilayah domisili subjek (Azwar, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang yang berjumlah 117 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sampling total dengan program alat bantu kuesioner sebagai pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini merupakan guru SD KKG di 7 sekolah dasar swasta dan negeri Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Sensus atau *sampling* total (*study* populasi) merupakan metode pengambilan sampel dimana melibatkan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu metode pengumpulan data yang melibatkan penyelidikan statistik terhadap setiap elemen atau unit populasi, dimana populasi yang diteliti relatif kecil atau mudah dijangkau. Berikut jumlah Guru SD KKG di 7 sekolah Kelurahan Kalicari, Kota Semarang.

Tabel 1. Populasi Penelitian Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang

No	Sekolah	Jumlah
1.	SD Negeri Mawar 01	16
2.	SD Negeri Mawar 02	11
3.	SD Negeri Mawar 03	9
4.	SD Negeri Melati	33
5.	SD Kamboja	15
6.	SD Islam Teratai	23
7.	SD Anggrek	10
Total		117

D. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data merupakan langkah awal yang terpenting dari sebuah penelitian. Metode yang akan digunakan peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode skala. Azwar, (2012) menyatakan bahwa metode skala merupakan bentuk pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut

tertentu melalui respon subjek terhadap pernyataan tersebut. Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur, yakni skala stres kerja dan skala beban kerja.

Skala pada penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan yang terbagi menjadi dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan setiap aitem baik *favorable* maupun *unfavorable* memiliki alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian pernyataan-pernyataan tersebut diberikan skor masing-masing sesuai dengan pernyataan. Respon untuk pernyataan aitem *favorable* diberi skor 4 untuk jawaban sangat setuju, skor 3 untuk jawaban setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Respon untuk pernyataan aitem *unfavorable* diberi skor 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini dirancang sesuai dengan aspek-aspek dari Robbins & Judge, (2015) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala stres kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 36 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2. Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek Stres Kerja	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	6	6	12
2.	Psikologis	6	6	12
3.	Perilaku	6	6	12
Total		18	18	36

2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja ini dirancang berdasarkan aspek-aspek dari Koesomowidjojo, (2017) yaitu aspek beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan pemanfaatan waktu. Skala beban kerja yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala beban kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. *Blue Print* Skala Beban Kerja

NO	Aspek Beban Kerja	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Fisk	5	5	10
2.	Beban Kerja Psikis	5	5	10
3.	Pemanfaatan Waktu	5	5	10
Total		15	15	30

E. Uji Validitas Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Skala yang mampu menghasilkan data akurat untuk keperluan pengukurannya memerlukan proses atau pembuktian validitas. Azwar, (2020) menyatakan validitas adalah tingkat ketelitian dan ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu atribut yang wajib sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas juga mengacu pada sejauh mana skala dapat memberikan data informasi untuk diukur. Validitas juga menjadi ciri penting yang harus dimiliki setiap alat ukur. Sugiyono, (2019) menyatakan instrument yang valid merupakan syarat wajib untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Instrument yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Jika alat ukur memiliki tingkat validitas yang tinggi, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika alat ukur memiliki tingkat validitas yang rendah, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*), yaitu pengujian aitem diukur untuk menilai apakah skala yang digunakan menunjang teori dan sesuai dengan tujuan alat ukur. Pengujian aitem juga memerlukan persetujuan penilaian dari beberapa penilaian yang kompeten untuk menyatakan bahwa aitem tersebut layak mendukung validitas isi

skala. Peneliti dibawah bimbingan dosen pembimbing skripsi untuk memastikan bahasa yang digunakan peneliti sesuai dengan skala penelitian.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem juga dikenal sebagai uji daya deskriminasi aitem yaitu untuk membuktikan sejauh mana aitem dapat membedakan individu dengan kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang hendak diukur (Azwar, 2012). Uji daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara nilai skor aitem dengan nilai skor skala. Uji daya perbedaan aitem dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Kriteria dalam pemilihan aitem memiliki batasan berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$ (Azwar, 2012). Aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total lebih besar atau sama dengan 0,30 maka aitem dapat dipilih karena memiliki daya beda aitem yang tertinggi. Sebaliknya, jika jumlah item yang lolos tidak menjangkau jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya 0,25. Uji daya perbedaan aitem dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara satu variabel tergantung dan satu variabel bebas.

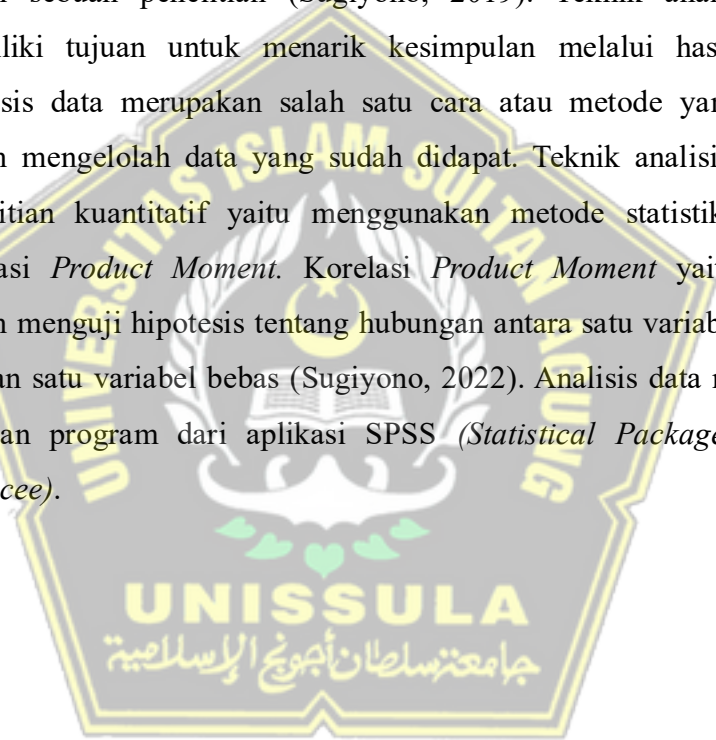
3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan konsistensi hasil ukur yang memiliki makna seberapa tinggi kecermatan dalam pengukuran (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas berada dalam tingkat angka 0 hingga dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi dan mendekati angka 1,00 maka pengukuran akan semakin reliabel. Sebaliknya, apabila koefisien reliabilitas semakin rendah dan mendekati angka 0 maka pengukuran kurang reliabel. Namun, sejauh ini jarang ditemui pengukuran psikologi koefisien dengan angka sempurna yang mencapai 1,00. Teknik penentuan dan uji reliabilitas alat ukur penelitian ini yaitu menggunakan analisis

reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala beban kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang biasa dilakukan untuk menjawab perhitungan dalam rumusan suatu masalah, menguji hipotesis dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data ini memiliki tujuan untuk menarik kesimpulan melalui hasil penelitian. Analisis data merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan dalam mengelolah data yang sudah didapat. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan metode statistik dengan uji korelasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* yaitu digunakan dalam menguji hipotesis tentang hubungan antara satu variabel tergantung dengan satu variabel bebas (Sugiyono, 2022). Analisis data menggunakan bantuan program dari aplikasi SPSS (*Statistical Packages for Sosial Sciencee*).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah, Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian dilakukan sebelum menjalankan sebuah penelitian. Orientasi kancah penelitian ini memiliki tujuan untuk mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dalam proses penelitian sehingga mampu berlangsung secara optimal, efisien, dan dapat memudahkan bagi peneliti dalam melakukan proses penelitian. Tahap awal yang dilakukan penelitian kali ini yaitu mengidentifikasi lokasi sesuai dengan karakteristik populasi yang telah ditetapkan. Kelurahan Kalicari Kota Semarang yang akan dijadikan tempat untuk melakukan penelitian ini. Kalicari merupakan salah satu kelurahan yang berada di kecamatan pedurungan dengan luas kurang lebih 0,80 km². Kelurahan kalicari memiliki 7 sekolah dasar yang meliputi negeri, swasta, dan islam yaitu SD Negeri Mawar 01, SD Negeri Mawar 02, SD Negeri Mawar 03, SD Negeri Melati, SD Kamboja, SD Islam Teratai, dan SD Anggrek. Sekolah dasar tersebut memiliki jumlah guru keseluruhan 117 dan tergabung dalam kelompok kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dalam satu gugus atau kecamatan di kelurahan kalicari.

Tahap berikutnya yaitu melakukan wawancara dengan beberapa guru SD di Kelurahan Kalicari apakah memiliki permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja. Kemudian peneliti meminta data keseluruhan dari kepala sekolah SD Negeri Mawar 03 guna untuk mengetahui sekolah dasar mana saja yang menjadi satu gugus dalam kelompok KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari. Data tersebut digunakan untuk menentukan besarnya populasi dan ukuran sampel penelitian agar selaras dengan karakteristik yang sudah ditentukan sebelumnya.

Peneliti memilih Kelurahan Kalicari Kota Semarang sebagai lokasi penelitian melalui pertimbangan sebagai berikut:

- a. Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) belum pernah dilakukan pada wilayah tersebut.
- b. Karakteristik subjek yang dibutuhkan untuk penelitian ini sesuai dengan syarat yang ada dalam penelitian.
- c. Mendapat izin serta bantuan dari pihak SD dengan baik untuk melaksanakan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini memerlukan persiapan yang matang agar dapat berjalan lancar serta meminimalkan terjadinya kesalahan yang tidak direncanakan saat penelitian. Ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan sebelum dan saat penelitian dilaksanakan:

a. Persiapan Perizinan

Persiapan perizinan merupakan hal pertama yang perlu dilakukan peneliti meliputi memberikan surat izin kepada pihak terkait selama proses penelitian berlangsung. Permohonan perizinan diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor surat 147/C.1/Psi-SA/I/2024, 148/C.1/Psi-SA/I/2024, 149/C.1/Psi-SA/I/2024, 150/C.1/Psi-SA/I/2024, 151/C.1/Psi-SA/I/2024, 152/C.1/Psi-SA/I/2024, 153/C.1/Psi-SA/I/2024 kepada Tata Usaha Fakultas Psikologi. Terdapat 7 surat perizinan yang akan ditujukan kepada 7 kepala sekolah di sekolah dasar kelurahan kalicari.

b. Penyusunan Alat Ukur

Metode pengumpulan data ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi yang digunakan terdiri dari indikator-indikator dari berbagai aspek dalam satu variabel. Penelitian ini menggunakan skala stres kerja dan skala beban kerja.

Setiap skala memiliki dua macam pernyataan atau aitem, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah pernyataan

yang sesuai dengan aspek yang digunakan. Sedangkan aitem *unfavorable* merupakan pernyataan yang berlawanan dengan aspek yang digunakan. Skala tersebut masing-masing memiliki empat alternatif jawaban dengan nilai yang berjenjang. Penilaian aitem untuk pernyataan *favorable* yaitu Sangat Sesuai= 4, Sesuai= 3, Tidak Sesuai= 2, Sangat Tidak Sesuai= 1. Sedangkan penilaian aitem pada pernyataan *unfavorable* yaitu Sangat Tidak Sesuai= 4, Tidak Sesuai= 3, Sesuai= 2, Sangat Sesuai= 1. Berikut merupakan penjelasan mengenai skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dikembangkan berdasarkan dengan aspek teori Robbins & Judge, (2015) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala ini tersusun dari 36 pernyataan yaitu 18 pernyataan *favorable* dan 18 pernyataan *unfavorable*. Berikut merupakan sebaran aitem pada skala ini antara lain:

Tabel 4. Distribusi Penomoran Aitem Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	1, 5, 8, 14, 25, 30	9, 17, 21, 23, 27, 33	12
2.	Psikologis	4, 7, 28, 29, 32, 35	2, 3, 13, 15, 16, 18	12
3.	Perilaku	6, 11, 12, 24, 26, 36	10, 19, 20, 22, 31, 34	12
Total		18	18	36

2) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dibentuk berdasarkan dengan aspek teori Koesomowidjojo, (2017) yaitu aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja psikis, dan aspek pemanfaatan waktu. Skala ini tersusun dari 30 pernyataan yaitu 15 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*. Berikut merupakan sebaran aitem pada skala ini, antara lain:

Tabel 5. Distribusi Penomeran Aitem Skala Beban Kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Fisik	1, 5, 9, 17, 25,	3, 7, 19, 21, 29	10
2.	Beban Kerja Psikis	4, 8, 14, 23, 27,	2, 10, 11, 12, 16,	10
3.	Pemanfaatan Waktu	13, 15, 18, 22, 24,	6, 20, 26, 28, 30	10
	Total	15	15	30

c. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 5 minggu, dimulai pada tanggal 20 Januari 2024 hingga 26 Februari 2024. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara pengisian kuesioner dengan bentuk link yang dikirimkan melalui *whatsapp*. Penelitian ini menggunakan teknik *study* populasi. Teknik *study* populasi digunakan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah dalam populasi terbatas sehingga kurang memungkinkan untuk dilakukan *try out* skala terlebih dahulu. Populasi penelitian ini yakni guru SD yang merupakan anggota kelompok KKG (Kelompok Kerja Guru) yang berlokasi di Kelurahan Kalicari Kota Semarang dengan jumlah 117 orang.

Tabel 6. Data Guru SD KKG Wilayah Kalicari Kota Semarang yang Menjadi Subjek Penelitian

No.	Sekolah	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang Mengisi
1.	SD Negeri Mawar 01	16	16
2.	SD Negeri Mawar 02	11	11
3.	SD Negeri Mawar 03	9	9
4.	SD Negeri Melati	33	33
5.	SD Kamboja	15	15
6.	SD Islam Teratai	23	23
7.	SD Anggrek	10	10
	Total	117	117

B. Uji Daya Beda dan Estimasi Koefisien Reabilitas Alat Ukur

Seluruh aitem akan diuji supaya dapat terlihat daya beda dan reliabilitas *instrument* diberi skor ketika seluruh skala sudah terisi oleh responden. Aitem akan dikatakan lolos jika terdapat tingkat perbedan yang signifikan, dengan koefisien korelasi $\geq 0,30$. Akan tetapi, apabila setelah uji coba banyak aitem yang memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$ maka batas diubah menjadi $\leq 0,25$ (Azwar, 2020). Program pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 *for Windows* akan digunakan untuk mengalkulasi koefisien korelasi antara sistem skor dengan total skor. Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi $\geq 0,30$. Berikut hasil perhitungan daya beda antar aitem dan reliabilitas setiap skala dalam penelitian ini:

1. Skala Stres Kerja

Hasil setelah dilakukan uji coba daya perbedaan antar aitem untuk skala stres, maka memperoleh hasil 34 aitem pada daya beda aitem yang tinggi dan memperoleh 2 aitem pada daya beda rendah dari total 36 aitem secara keseluruhan. Koefisien yang dipakai dalam skala ini yaitu r_{ix} 0,30. Aitem daya beda tinggi terhitung 34 dengan rentang antara 0,351 sampai 0,817 serta aitem daya beda rendah berjumlah 2 dengan rentang antara 0,279 sampai 0,288. Estimasi reliabilitas *alpha Cronbach* dari 34 aitem yaitu sebesar 0,958 menyatakan bahwa skala stres pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Rincian pada daya beda aitem dalam skala stres adalah antara lain:

Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	1, 5, 8, 14, 25, 30	9, 17, 21, 23, 27*, 33	12
2.	Psikologis	4, 7, 28, 29, 32*, 35	2, 3, 13, 15, 16, 18	12
3.	Perilaku	6, 11, 12, 24, 26, 36	10, 19, 20, 22, 31, 34	12
Total		18	18	36

*) = aitem dengan daya beda aitem rendah

2. Skala Beban Kerja

Hasil setelah dilakukan pengujian daya perbedaan antar aitem untuk skala beban kerja, maka dapat memperoleh 24 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan 6 dengan daya beda aitem rendah dari total 30 aitem secara keseluruhan. Kofisien yang dipakai dalam skala ini yaitu r_{ix} 0,30. Aitem dengan daya beda tinggi memiliki jumlah 24 dengan memiliki rentang 0,358 sampai 0,749 dan aitem daya beda rendah dengan jumlah 6 dengan rentang 0,177 sampai 0,265. Estimasi reliabilitas *alpha Cronbach* dari 24 aitem yakni sebesar 0,928 berarti skala beban kerja dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Rincian daya beda aitem pada skala beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Fisik	1, 5, 9, 17, 25	3, 7, 19, 21*, 29*	10
2.	Beban Kerja Psikis	4, 8, 14, 23, 27	2, 10, 11, 12, 16	10
3.	Pemanfaatan Waktu	13*, 15, 18, 22, 24	6*, 20, 26*, 28*, 30	10
Total		15	15	30

*) = aitem dengan daya beda aitem rendah

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi akan dilaksanakan setelah data yang ada pada penelitian sudah terkumpul yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas pada masing-masing variabel.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah tahap yang penting dalam melakukan uji asumsi pada suatu penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan terdapat distribusi yang bersifat normal atau tidak. Uji normalitas yang ada pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z*. Jika nilai signifikansi

$>0,05$ maka dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka data terdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Stres Kerja dengan	94,38	19,772	0,073	0,183	$>0,05$	Normal
Beban Kerja	66,50	12,937	0,078	0,074	$>0,05$	Normal

Berdasarkan dari hasil pada uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* di atas dapat disimpulkan bahwa nilai pada signifikasi variabel stres kerja yaitu 0,183 dan nilai signifikasi pada variabel beban kerja adalah 0,074. Hasil uji normalitas pada variabel stres kerja dan beban kerja memperoleh nilai $p > 0,05$ yang memiliki arti data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu bagian dari uji asumsi yang memiliki tujuan berupa menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Penelitian ini dianggap memiliki hubungan linear jika hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* memiliki tingkat signifikansi $<0,05$ dari uji F_{linear} .

Berdasarkan dari hasil uji linearitas pada variabel beban kerja dengan stres kerja memperoleh koefisien $F_{\text{linear}} = 1451,272$ yang ada pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut akan menunjukkan adanya hubungan yang bersifat linear antar variabel stres kerja dan beban kerja.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F_{linear}	Sig.	p	Ket.
Stres kerja dengan Beban Kerja	1451,272	0,000	$<0,05$	Linear

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian kali ini menerapkan sebuah metode korelasi *product moment karl pearson*, yaitu teknik yang digunakan dalam statistik parametrik untuk menguji koefisien korelasi. Uji hipotesis memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi negatif antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). Berdasarkan dari hasil uji korelasi untuk meneliti hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) yang berada di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang ditemukan korelasi *person* sebesar $r_{xy} = 0,950$ dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Kesimpulan hipotesis dari hasil tersebut penelitian ini dapat diterima. Hasil pada penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat beban kerja dengan tingkat stres kerja pada guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) yang berada di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru).

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data pada penelitian dimaksudkan untuk memberi penjelasan secara menyeluruh mengenai skor-skor yang diperoleh dari pengukuran terhadap subjek, serta memberi penjelasan mengenai kondisi subjek yang berkaitan dengan atribut yang telah diteliti. Subjek dikelompokkan berdasarkan pola distribusi normal, termasuk mengelompokkan subjek ke dalam kategori yang terdapat pada setiap variabel. Penelitian ini menggunakan lima satuan devisi dari distribusi norma kelompok. Peneliti menjabarkan norma kategorisasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: x = Skor yang diperoleh
 μ = Mean
 σ = Standar Deviasi

1. Deskripsi Data Skor Stres kerja

Skala stres kerja mempunyai 34 aitem, pada masing-masing aitem memiliki kisaran skor antara 1 hingga 4. Skor minimal yang diperoleh subjek dalam skala ini yaitu sebesar 34 (34×1) serta pada skor maksimum yang didapat yaitu sebesar 136 (34×4). Rentang skor yang didapat yaitu 102 ($136 - 34$). Skor standar deviasi yang diperoleh dari skor maksimum yaitu 20,4 ($((136 - 34) \div 5) = 20,4$). Sedangkan nilai *mean* hipotetik yang dihasilkan adalah 85 yang diperoleh dari hasil hitung dengan rumus ($((136 + 34) \div 2) = 85$).

Deskripsi skor pada skala stres kerja menunjukkan nilai minimum empirik sebesar 57, nilai maksimum empirik 131, *mean* empirik sebesar 94,38 dan standar deviasi empirik sebesar 19,772.

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

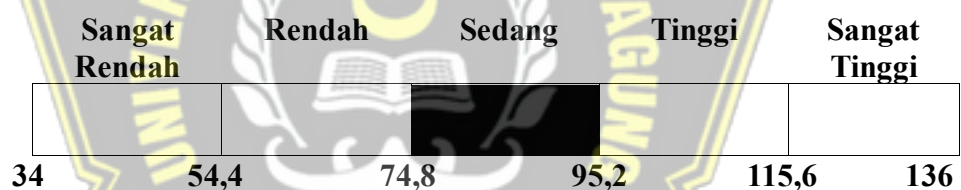
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	57	34
Skor Maksimum	131	136
Mean (M)	94,38	85
Standar Deviasi	19,772	20,4

Berdasarkan hasil dari perhitungan melalui program alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0 for windows menghasilkan *mean* empirik 94,38 pada kategori sedang. Berikut merupakan Gambaran dari data secara keseluruhan pada variabel stres kerja yang menunjukkan pada norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 13. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$115,6 < X$	Sangat Tinggi	22	18,8%
$95,2 < X \leq 115,6$	Tinggi	39	33,3%
$74,8 < X \leq 95,2$	Sedang	31	26,5%
$54,4 < X \leq 74,8$	Rendah	25	21,4%
$34 \leq 54,4$	Sangat Rendah	0	0%
Total		117	100%

Berdasarkan dari hasil kategorisasi skala stres kerja dapat disimpulkan bahwa Guru SD KKG memiliki kategori sangat tinggi berjumlah 22 dengan presentase 18,8%, kategori tinggi dengan jumlah 39 dengan presentase 33,3%, kategori sedang berjumlah 31 dengan presentase 26,5%, kategori rendah berjumlah 25 dengan presentase 21,4%. Berdasarkan dari hasil kategorisasi tersebut, Sebagian besar Guru SD KKG pada penelitian ini memiliki rata-rata skor stres kerja dengan kategori sedang, berikut merupakan gambaran dari norma stres kerja:

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres**

2. Deskripsi Data Skor Beban Kerja

Skala beban kerja terdiri atas 24 aitem dengan skor berkisar antara 1 hingga dengan 4. Skor minimal yang didapat subjek adalah 24 (24×1), serta pada skor maksimum yang diperoleh ialah 96 (24×4). Rentang skor skala beban kerja ialah 72 ($96 - 24$). Standar deviasi skor adalah 14 ($((96 - 24) \div 5)$). Nilai *mean* hipotetik adalah 60 ($((96 + 24) \div 2)$).

Deskripsi data pada skala beban kerja menunjukkan nilai minimum empirik sebesar 43, nilai maksimum empirik 92, *mean* empirik 66,50 dan standar deviasi empirik sebesar 12,937.

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Beban Kerja

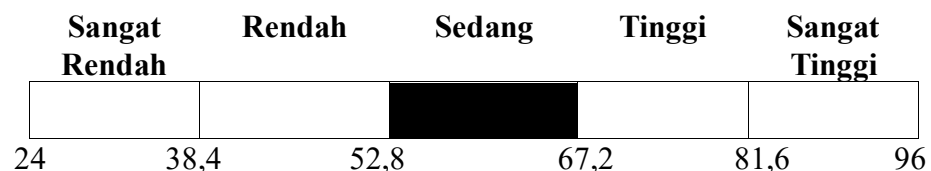
	Empirik	Hipotetik
SkorrMinimum	43	24
Skor Maksimum	92	96
Mean (M)	66,50	60
Standar Deviasi	12,937	14,4

Berdasarkan dari hasil perhitungan melalui alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0 for Windows dan diketahui *meam* empirik 66,50 masuk dalam kategori sedang. Berikut merupakan gambaran data secara menyeluruh pada variabel beban kerja, menunjukkan norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 15. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentasei
$81,6 < X$	Sangat Tinggi	21	17,9%
$67,2 < X \leq 81,6$	Tinggi	31	26,5%
$52,8 < X \leq 67,2$	Sedang	43	36,8%
$38,4 < X \leq 52,8$	Rendah	22	18,8%
$24 \leq 38,4$	Sangat Rendah	0	0%
Total		117	100%

Berdasarkan hasil dari kategorisasi yang didapatkan dari skala beban kerja dapat disimpulkan bahwa Guru SD KKG memiliki kategori sangat tinggi berjumlah 21 dengan jumlah presentase 17,9%, kategori tinggi berjumlah 31 dengan presentase 26,5%, kategori sedang 43 dengan presentase 36,8%, kategori rendah berjumlah 22 dengan presentase 18,8%. Berdasarkan dari hasil kategorisasi tersebut, Sebagian besar Guru SD KKG pada subjek penelitian ini memiliki rata-rata skor beban kerja dengan kategori sedang, berikut merupakan Gambaran dari norma beban kerja:

**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja**

E. Pembahasan

Sekolah merupakan salah satu tempat bagi seorang tenaga pengajar untuk bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasai. Guru merupakan bagian terpenting dalam berjalannya proses belajar mengajar di sekolah. Tanpa adanya peran seorang guru, sekolah akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya di dunia pendidikan. Guru juga dituntut untuk dapat mencapai tujuan yang ada di sekolah tersebut. Namun, adanya berbagai faktor dapat membuat guru kurang fokus dalam menjalankan tugas dan tujuan sekolah. Guru dapat berpotensi mengalami stres kerja apabila tidak dapat memenuhi tugas dan tujuan yang ada. Saam & Wahyuni, (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga muncul rasa tidak nyaman dan tidak senang dalam bekerja. Apabila seorang mengalami stres kerja, maka produktivitas atau prestasi kerja akan berkurang. Sehingga akan memberi dampak negatif bagi unit tempat orang tersebut bekerja. Keenan & Newton (Sandra, 2015) meyakini bahwa stres kerja merupakan sebuah perwujudan yang berasal dari konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang terlalu berlebihan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya stres kerja pada individu. Hariyati (P. R. Sari et al., 2022) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang sedang dihadapi. Apabila pekerjaan yang didapat tidak setara dengan kemampuan para pekerja, maka akan menimbulkan beban kerja yang berlebih.

Tujuan dan maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Hasil analisis hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan koefisien korelasi yakni $r_{xy} = 0,950$ dengan signifikansi 0.000 ($p < 0,005$). Teknik korelasi *pearson* digunakan karena data terdistribusi normal, sehingga metode pada penelitian ini menggunakan *statistic parametik* untuk melakukan analisis. Hasil dari penelitian ini

menyatakan bahwa hipotesis diterima, karena adanya korelasi positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Dengan demikian, maka semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang.

Berdasarkan hasil dari deskripsi skor pada variabel stres kerja mempunyai kategorisasi sedang. Hasil dari *mean* empirik variabel pada stres kerja memiliki jumlah sebesar 94,38 dan *mean* hipotetik sebesar 85. Kesimpulan dari hasil tersebut bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari Kota Semarang sedang.

Hasil dari deskripsi skor variabel beban kerja memperoleh skor kategorisasi sedang. *Mean* empirik pada variabel beban kerja memiliki skor berjumlah 66,50 dan *mean* hipotetik berjumlah 60. Berdasarkan Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari Kota Semarang sedang.

Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Lubis, (2023) yang menunjukkan uji hasil korelasi menggunakan metode analisis korelasional dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.759$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Berdasarkan dari hasil korelasi, kesimpulannya yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada Pegawai Lapas Kelas II A. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja yang diterima.

Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Sari & Febriyanto, (2022) yang menunjukkan uji hasil korelasi *Rank Spearman* $r_{xy} = 0,424$. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas Lembaga pemyarakatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai $\text{sig}(2\text{-tailed}) = 0,002 < 0,05$.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Andrianti et al., (2020) menggunakan survey analitik dengan rancangan yang digunakan yaitu *cross sectional total populasi* yaitu seluruh populasi menjadi sampel yang

berjumlah 85 sampel. Data yang dianalisis dalam penelitian ini di uji dengan uji *chi-square* dan hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar (58,8%) dengan beban kerja yang memiliki tingkat sedang dan sebagian besar (51,8%) responden dengan tingkat stres rendah dengan nilai p 0,001. Simpulan pada penelitian ini ialah terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja perawat di Rumah Sakit Raflesia Tahun 2018.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh melalui analisis, menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat beban kerja dengan tingkat stres kerja pada Guru SD KKG di Wilayah Kalicari Kota Semarang. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh Guru SD KKG di Kelurahan Kalicari Kota Semarang.

F. Kelemahan penelitian

Proses pada penelitian ini memiliki kelemahan atau kekurangan, yaitu:

1. Subjek yang diteliti merupakan seorang guru yang memiliki rentang usia bermacam-macam, sehingga bagi guru yang sudah berusia lanjut sedikit kesulitan saat mengisi skala google form melalui *gadget*.
2. Alat ukur stres kerja dan beban kerja overlap karena tidak ada batasan pada skala stres kerja dengan beban kerja sehingga terjadi tumpang tindih antara aitem-aitem beban kerja dengan aitem-aitem stres kerja menyebabkan korelasi antara kedua variabel terlalu tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru SD KKG (Kelompok Kerja Guru) di Kelurahan Kalicari, Kota Semarang. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Sehingga hipotesis yang ada dalam penelitian ini dapat diterima dengan koefisien korelasi sebesar 0,950.

B. Saran

1. Bagi Guru

Guru disarankan untuk tidak menunda tugas yang telah diberikan. Harapannya supaya tidak terjadi penumpukan tugas yang akan mengakibatkan munculnya stres kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik pada variabel stres kerja diharapkan mampu mencari variabel bebas selain beban kerja subjektif seperti beban kerja secara objektif, kepuasan kerja, kinerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan dapat memberikan pembaruan terhadap penelitian sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan berbagai subjek yang lebih luas terkait dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Mei*, 1(1), 48–56. id.portalgrauda.org
- Andrianti, S., Ikhsan, I., Nurlaili, N., & Sardaniah, S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 87–101. <https://doi.org/10.33369/jvk.v2i2.10687>
- Angwen, D. G. (2017). Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Punggung. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586. <http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *stres kerja* (cetakan 1). Semarang University Press.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (II). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Pustaka Belajar.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). *Stres Kerja*. 2, 28–39.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan kepemimpinan camat dengan peningkatan kualitas pelayanan. *Administrasi Publik*, 5(1), 379.
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (P. Latifah (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Emita, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 113–122.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). karyawan (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, 3, 295–304. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hikmah, K., Jannah, D., Kesehatan, I., Masyarakat, K., & Ilmu, S. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Beban Kerja Pada Tenaga Pendidik Di Indonesia. *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, 3(Oktober), 422–427.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Khasanah, S. M. R., & Mammuah. (2021). Tingkat Stres Berhubungan dengan Pencapaian Tugas Perkembangan pada Remaja. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(1), 107–116.
- Koesomowidjojo, M. R. S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Andriansyah (ed.)). Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Losky, B. (2007). *Kendalikan Stres Anda*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lubis, wulandari shinta dewi. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 561–567. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.677>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
- <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu P.P, Fani T, Sari P.A, Setijaningsih A.R, Fitriyatunur Q, Sesilia P.A, Mayasari I, Dewi K.I, B. S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (W. Ronal (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mamonto, S. W., Syarifuddin, A., & Hasanuddin, R. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. *Master of Management Journal*, 2(1), 267-284., 2, 267–284.
- Mohune, P. B. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1–8.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenus Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(2), 12–17.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16* (puji peni Lestari (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2012). *Psikologi Keperawatan* (edisi 1 ce). PT RajaGarfindo Persada.
- Sandra, R. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2002), 80–85.

- Sari, H. A., & Febriyanto, K. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Permasalahatan. *Borneo Student Research*, 3(2), 1884–1889.
- Sari, P. R., Citra, W., & Sanjaya, F. V. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Pt. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 1, 82–90.
- Saryanto, D. A. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada ACE Hardware Semarang). *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1109/ICIP.2016.7533200>
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. 01(02), 376–396.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukmawati, A., Yogisutanti, G., & Hotmaida, L. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung Exploring Fatigue among Lecturer View project. *Anita Sukmawati Gurdani Yogisutanti Linda Hotmaida*, 14(April 2019), 7. <https://www.researchgate.net/publication/343577252>
- Sunarti, E., Supriyati, S., & Junaidi, J. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 20–27. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3448>
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. CV Setia Bakti.
- https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pondidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf

- Tunggareni, S. H., & Rochmah, N. T. (2013). *Job Satisfaction dan Performance berdasarkan Beban Kerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Lumajang*. *NBER Working Papers*, 1, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Widhiastuti, H., Asih, Y. G., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stres pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*. Universitas Semarang PRESS.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.

