

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA GURU MADRASAH ALIYAH X KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Ihda Amalia Qothroh
(30702100235)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
GURU MADRASAH ALIYAH X KOTA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ihda Amalia Qothroh

(30702100235)

Telah Disetujui untuk Diujikan di depan Dewan Penguji guna memenuhi
persyaratan untuk gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Dra. Rohmatun, M.Si., Psi

12 Agustus 2025

Semarang, 12 Agustus 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



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

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru
Madrasah Aliyah X Kota Semarang**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Ihda Amalia Qothroh

30702100235

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 15 Agustus 2025

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.
2. Falasifatul Falah, S.Psi., M.A.
3. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

Tanda Tangan



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

Semarang, 15 Agustus 2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



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

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Ihda Amalia Qothroh dengan kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat disuatu perguruan tinggi.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini 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 terjadi kesalahan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat keserjanaan saya dicabut

Semarang, 12 Agustus 2025

Yang menyatakan



Ihda Amalia Qothroh
30702100235

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Jadilah kuat tanpa melemahkan yang lainnya, jadilah berguna tanpa memikirkan balasannya, karena segala hal yang terjadi itu tidak ada yang percuma”

(Ibu)

“Bahagialah tanpa takut merasa kurang”

(Ayah)

“Tidak mungkin Allah mengambil sesuatu darimu tanpa digantikan dengan yang lebih baik”

(Ali Bin Abi Thalib)

“It Will Pass, everything you’ve gone through, it will pass”

(Rachel Vennya)

“Belajarlah untuk mengerti, dirimu adalah tanggung jawabmu, bukan orang lain”

(Dhita Asri)

PERSEMBAHAN

Bissmillahirrahmanirrahim

Dengan segenap rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, dan kemudahan-Nya, karya ini kupersembahkan untuk ibuku tercinta Athik Mustafidah yang doa dan keteguhannya adalah kekuatan dalam setiap langkahku. Papaku H.Riyadi seorang yang hadir bukan karena hubungan darah tetapi karena cinta dan ketulusan hati, terima kasih karena menjadi sosok ayah yang mendukung dan menyayangi tanpa pamrih. Almarhum ayahku Agus Wiyono, cinta pertamaku, yang meski telah kembali ke pangkuan-Nya, kenangan dan cintanya senantiasa hidup dalam setiap perjuanganku. Adekku tersayang, Tsany Ulya alawi, anugerah yang selalu menguatkan dengan ketulusan hatinya. Calon suamiku, Bagas Raharjo, yang dengan kesabaran, cinta, kasih sayang dan dukungan yang mendampingi setiap prosesku. Anakku kelak, semoga kau membaca lembar ini suatu hari nanti dan tahu bahwa ilmu, perjuangan, dan tawakal adalah warisan terindah yang ingin kusampaikan padamu. Para dosen pembimbing dan penguji, khususnya ibu Dra.Rohmatun, M.Si.,Psikolog yang telah membimbing, memberi semangat, dan motivasi sehingga perjalanan akademik ini dapat berjalan lancar dan menjadi lebih bermakna. Kemudian untuk diriku sendiri yang memilih untuk tetap kuat, bertahan, dan belajar atas segala hal yang terjadi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT 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. Ibu Dra.Rohmatun, M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan arahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., 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 Papa dan Ibuku H. Riyadi dan Athik Mustafidah, panutanku 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 adik ku Tsany Ulya Alawi. Terima kasih atas ketulusan hati dan senantiasa membantu penulis dalam kesulitan apapun.
8. Kepada calon suamiku, Bagus Raharjo. Terima kasih telah menemani penulis dalam suka maupun duka, terima kasih telah menjadikan penulis wanita yang paling beruntung dan bahagia, terima kasih karena selalu mengusahakan yang terbaik, semoga kita selalu bersama hingga akhir hayat, dan menuju surga Allah SWT.
9. Kepada ibuku, Nur Saekah. Terima Kasih karena selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis, terima kasih karena selalu menyayangi dan memberikan yang terbaik.
10. Kepada sahabatku Dhita Asri Nuryana Putri yang selalu senantiasa membersamai 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.
11. Subjek penelitian kepada Bapak/Ibu Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang yang telah bekerja sama dengan sangat baik dan memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi dengan meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
12. Sahabatku Shafa, Opa, Ranty yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah menemani penulis dalam masa kuliah dan memberikan momen berharga yang tidak akan pernah terlupakan.

13. Teman-teman psikologi Angkatan 2021 khususnya kelas D yang telah memberikan kenangan, kebahagiaan dan dukungan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
14. Kepada para ibu Guru SLB Widya Bhakti, selaku rekan kerja saya yang telah memberi kesempatan, pengalaman, dan memberi semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Teman-teman Senat Mahasiswa periode 2023/2024, terutama Larantika, Bengbeng, Caca, Diah, Lintang, dan Lisa. Terima kasih karena sudah berjuang bersama dan mengusahakan yang terbaik.
16. 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, 12 Agustus 2025

Penulis,

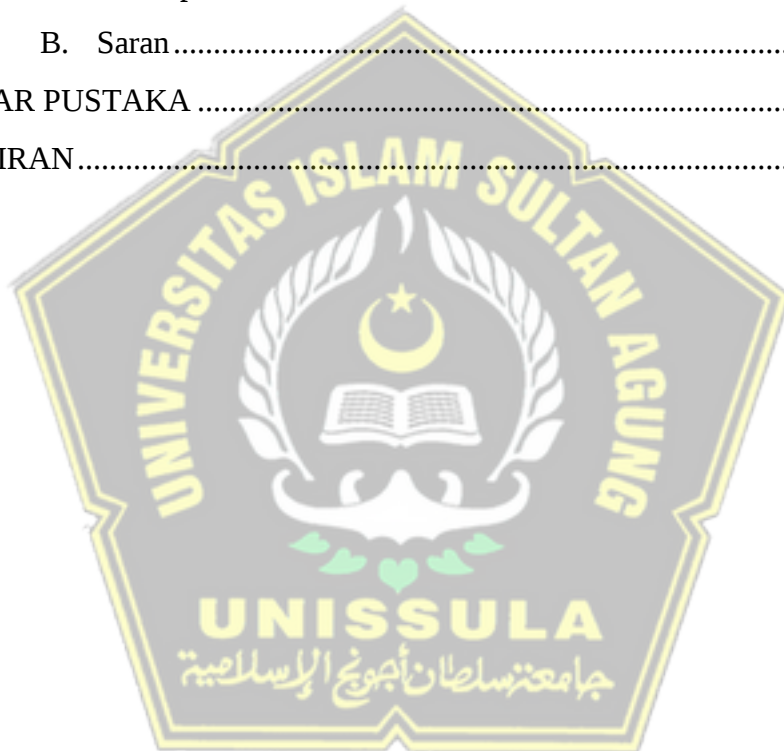
Ihda Amalia Qothroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Stres Kerja	8
1. Pengertian Stres Kerja.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	9
3. Aspek-aspek Stres Kerja	12
B. Beban Kerja.....	13
1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2. Aspek-aspek Beban Kerja	15
C. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SD Negeri di Kota Semarang	17

D. Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Identifikasi Variabel Penelitian	20
B. Definisi Operasional.....	20
1. Stres Kerja	21
2. Beban Kerja.....	21
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	21
D. Metode Pengumpulan Data	22
1. Skala Stres Kerja	23
2. Skala Beban Kerja	23
E. Uji Validitas Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	24
1. Validitas.....	24
2. Uji Daya Beda Aitem	24
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	25
F. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Orientasi Kancan, Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
1. Orientasi Kancan Penelitian	27
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	28
a. Persiapan Perizinan	28
b. Penyusunan Alat Ukur	28
c. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	30
d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur ..	30
e. Penomoran Ulang.....	32
B. Pelaksanaan Penelitian	33
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	34
1. Uji Asumsi.....	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Linearitas.....	34

2. Uji Hipotesis.....	35
D. Deskripsi Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Data Skor Skala Stres Kerja.....	36
2. Deskripsi Data Skor Skala Beban Kerja.....	37
E. Pembahasan	38
F. Kelemahan Penelitian	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja.....	23
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Beban Kerja	23
Tabel 3.	Distribusi Penomoran Aitem Skala Stres Kerja	29
Tabel 4.	Distribusi Penomoran Aitem Skala Beban Kerja	30
Tabel 5.	Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja.....	31
Tabel 6.	Sebaran Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja	32
Tabel 7.	Penomoran Ulang Aitem Skala Stres Kerja	33
Tabel 8.	Penomoran Ulang Aitem Skala Beban Kerja.....	33
Tabel 9.	Hasil Uji Normalitas.....	34
Tabel 10.	Hasil Uji Linearitas	35
Tabel 11.	Norma Kategori Skor	36
Tabel 12.	Deskripsi Skor Skala Stres Kerja	36
Tabel 13.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Stres Kerja	36
Tabel 14.	Deskripsi Skor Skala Beban Kerja.....	37
Tabel 15.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Beban Kerja	37



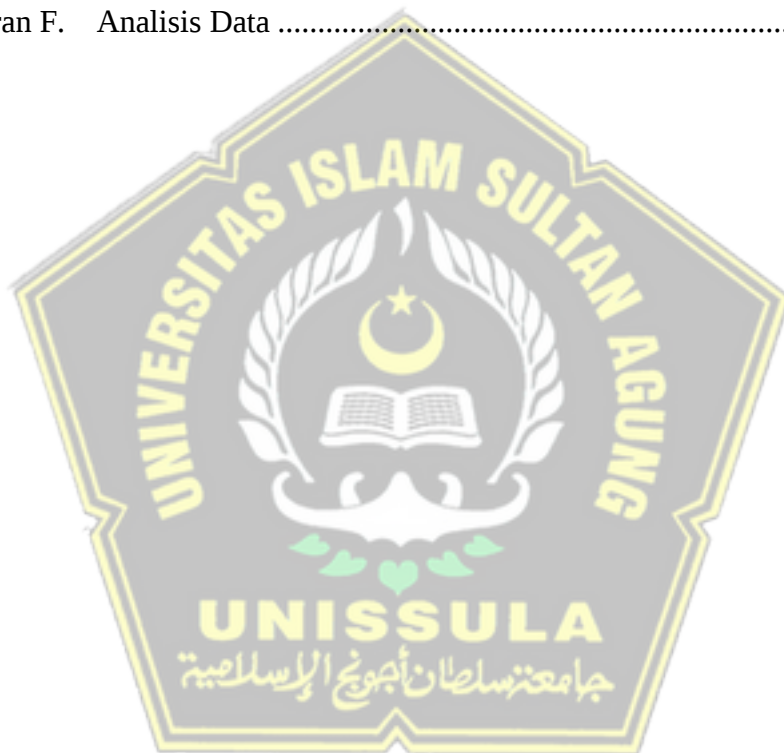
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang Skor Skala Stres Kerja	37
Gambar 2. Rentang Skor Skala Stres Kerja	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	46
Lampiran B.	Tabulasi Skala Uji Coba.....	53
Lampiran C.	Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba.....	56
Lampiran D.	Skala Penelitian	61
Lampiran E.	Tabulasi Data Skala Penelitian.....	67
Lampiran F.	Analisis Data	73



HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA GURU MADRASAH ALIYAH X KOTA SEMARANG

Ihda Amalia Qothroh, Rohmatun
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
ihdaamalia29@gmail.com , rohmatun@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru madrasah aliyah kota Semarang. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik studi populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 guru di Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala. Skala stres kerja yang terdiri dari 23 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,862 dan beban kerja yang terdiri dari 15 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,803. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment* Pearson. Hasil hipotesis pada penelitian ini diterima dimana hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan yang diukur menggunakan teknik analisis *Spearman* menunjukkan ada hubungan sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja diperoleh $r_{xy} = 0,857$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) sehingga hipotesis dapat diterima dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS AMONG TEACHERS AT MADRASAH ALIYAH X SEMARANG CITY

Ihda Amalia Qothroh, Rohmatun
Faculty of Psychology
Universitas Islam Sultan Agung
ihdaamalia29@gmail.com , rohmatun@unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between workload and job stress among Madrasah Aliyah teachers in Semarang City. The hypothesis in this study is that there is a relationship between workload and job stress. The sampling technique in this study uses a population study technique. The sample in this study amounted to 85 teachers at Madrasah Aliyah X Semarang City. The measuring instrument used in this study consists of 2 scales. The work stress scale consisting of 23 items has a reliability coefficient of 0.862 and the workload consisting of 15 items has a reliability coefficient of 0.803. The data analysis technique uses Pearson product moment correlation analysis. The results of the hypothesis in this study are accepted where the results of the study show a significant positive relationship between workload and as measured using Spearman analysis techniques showing a very significant relationship between workload and job stress obtained $r_{xy} = 0.857$ with a significance of 0.000 ($p < 0.01$) so that the hypothesis can be accepted and there is a very significant positive relationship between workload and job stress in Madrasah Aliyah X Semarang City teachers.

Keywords: workload, work stress

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kecerdasan, pengendalian diri, pemahaman agama, kepribadian, akhlak, serta ketrampilan yang nantinya akan berguna untuk diri sendiri, Masyarakat, bangsa dan negara (Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 57 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2021). Pendidikan nasional memiliki tujuan agar terciptanya kondisi pendidikan yang ideal bagi seluruh peserta didik terutama di sekolah. Bahkan untuk anak-anak berkebutuhan khusus, akses pendidikan tidak dibatasi demi memenuhi hak-hak anak. Diperlukan tenaga pendidik yang berpengetahuan luas dan berpengalaman untuk memberikan kebijaksanaan dan pengetahuan demi kebaikan semua orang. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi Masyarakat serta hak setiap orang untuk mendapatkan pendidikan agar dapat mengarah pada perkembangan yang diharapkan dalam diri mereka (Yuwenda & Heryanda, 2022).

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 memberikan kesempatan bagi para siswa untuk mengukur ketrampilan dan mengembangkan potensi nya. Sekolah juga berperan penting dalam mempersiapkan siswa agar menjadi individu yang cerdas, kreatif, dan berkarakter. Melalui sekolah, siswa diharapkan mendapat dan menerima ilmu pengetahuan yang belum didapatkan sebelumnya.

Lembaga pendidikan yang berkontribusi dalam memberikan suatu pembelajaran pada siswa salah satunya yaitu MA (Madrasah Aliyah) atau sekolah yang setara dengan SMA (Sekolah Menengah Atas). Madrasah Aliyah merupakan lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, Madrasah Aliyah memiliki tanggung jawab untuk menjaga karakter keislamannya sebagai prinsip

utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Madrasah Aliyah dikelola oleh Kementerian Agama dan ditempuh dalam 3 tahun masa pendidikan yaitu kelas 10, 11, dan 12. Pada tahun kedua, siswa Madrasah Aliyah memilih salah satu dari empat jurusan, yaitu Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Ilmu-ilmu Keagamaan Islam, dan Bahasa. Pada tahun ketiga, siswa diwajibkan mengikuti Ujian Nasional sebagai bagian dari persyaratan untuk lulus. Kurikulum yang digunakan di Madrasah Aliyah pada dasarnya sama dengan kurikulum SMA, hanya saja terdapat tambahan pada mata pelajaran agama Islam seperti Fiqih, Akidah, Akhlak, Al-Qur'an, Hadits, Bahasa Arab, dan Sejarah Kebudayaan Islam (Rahmah dkk., 2025)

Proses pendidikan di sekolah menjadikan guru sebagai subjek pendidikan yang mendidik dan mengajar siswa selama proses belajar mengajar. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa Guru merupakan pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru Madrasah Aliyah berperan dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa, karena mereka tidak hanya menguasai mata pelajaran umum, tetapi juga mata pelajaran islam. Hal ini menjadikan beban kerja guru Madrasah Aliyah cenderung lebih kompleks dibandingkan guru pada jenjang lain yang hanya menguasai satu rumpun mata pelajaran. Selain mengajar, banyak guru juga harus menjalankan tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, kepala laboratorium, wakil kepala sekolah berbagai bidang seperti sarana prasarana, kurikulum, kesiswaan, dan humas, serta menjadi pembina dalam kegiatan ekstrakurikuler siswa. Proses belajar mengajar pasti akan menimbulkan stres yang dialami oleh para guru, salah satunya pada guru Madrasah Aliyah.

Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan (Haikal dkk., 2022). Stres kerja merupakan keadaan di mana fungsi fisik dan mental mengalami ketidakseimbangan yang mampu membawa dampak pada pola pikir, emosi, serta kondisi individu akibat merasa tegang. Secara umum, stres kerja dapat ditandai

dengan gejala fisik, emosional, dan perilaku yang muncul akibat tekanan yang berlebihan dari pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, ketidakpastian peran, hingga ketidakcocokan antara harapan dan realitas pekerjaan.

Survei yang dilakukan di Amerika pada tahun 2025 mengungkapkan dalam setahun terakhir, 84% guru mengalami stres kerja (Jocobs-Pinson, 2025). Angka ini menunjukkan tingginya tingkat stres kerja pada guru di Amerika yang merupakan negara maju dengan sistem pendidikan yang tergolong baik. Tingkat stres guru menjadi perhatian di Indonesia seperti yang disampaikan Presiden Jokowi ada HUT-PGRI ke 78. Pernyataan tersebut mengacu pada hasil survei lembaga riset internasional, *Rand Corporation* yang menyebutkan bahwa guru merupakan profesi yang memiliki tingkat stres paling tinggi. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan di Kabupaten Kerinci yang menunjukkan bahwa 59,1% guru memiliki tingkat stres yang tinggi (She dkk., 2025).

Fenomena yang peneliti jumpai di lapangan, yaitu banyaknya keluhan dari guru yang kelelahan karena pekerjaan, kejenuhan dalam bekerja dan mengajar, merasa sakit kepala tegang sampai ke leher, dan sulit konsentrasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 12 Juni 2025 kepada subjek yaitu guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang di Pedurungan Kidul, Kota Semarang. Guru Madrasah Aliyah X menyatakan bahwa rata-rata merasakan adanya stres kerja karena terdapat banyak kendala dalam proses belajar mengajar dan beban kerja yang dapat menghambat proses pembelajaran maupun kinerja guru.

Subjek 1:

“Saya kadang kerasa capek sampai badan kerasa pegal, pusing kepala, belum lagi tugas nya numpuk saya sampe mual, tapi ya mau gamau harus tetep dikerjakan mba karena itu kan tanggung jawab nya kita.” – (R, 12/06/2025)

Subjek 1 mengatakan bahwa selain mengajar subjek juga merangkap tugas sebagai wakil kepala sekolah yang membuat subjek mendapatkan tugas yang lebih banyak.

Subjek 2:

“Saya terkadang kalau ngajar jadi gampang emosi karena badan mudah capek mbak karena saya juga ada tuntutan laporan administrasi yang harus diselesaikan, kadang deadline nya sedikit jadi ya harus buru buru, kayak gitu bikin deg deg an mba” – (M, 12/06/2025)

Subjek 2 mengatakan adanya beban tugas berupa laporan administrasi yang harus dikerjakan dengan deadline yang sedikit.

Berdasarkan wawancara dari guru Madrasah Aliyah yang telah dilakukan, mengatakan bahwa subjek merasa adanya stres kerja yang dialami. Hal ini ditandai dengan mudah lelah, pegal, badan terasa lelah, pusing, dan mudah emosi. Gejala tersebut sesuai dengan aspek stres kerja menurut Robbins & Jugde, (2015) yang meliputi aspek fisiologis (otot kaku atau pegal), aspek psikologis (merasa tegang dan mudah emosi), dan aspek perilaku. Subjek juga menyebutkan bahwa stres yang dialami berkaitan dengan banyaknya tuntutan kerja.

Stres kerja yang muncul diakibatkan oleh banyaknya tuntutan kerja yang diberikan kepada guru. Tuntutan kerja yang dirasakan yaitu adanya rangkap jabatan seperti guru dan wakil kepala sekolah, adanya deadline laporan administrasi, melakukan tes pada program PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) yang mana terdapat berbagai macam tes, Hal tersebut menandakan bahwa adanya beban kerja yang dimiliki oleh subjek. Mangkunegara (Gumilar & Rismawati, 2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menimbulkan stress kerja yaitu terjadi karena adanya beban kerja yang berlebih yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan sesuai standar pendidikan. Beban kerja merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap stress kerja dan memiliki dampak berbeda beda pada masing-masing individu.

Beban kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua aktivitas yang berkaitan dengan karyawan, termasuk waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Gardapati & Irbayuni, 2023). Beban kerja karyawan secara alami bervariasi. Beban kerja seharusnya didistribusikan berdasarkan departemen dan tugas masing-masing karyawan. Karyawan tidak boleh diberikan beban kerja yang

berlebihan karena hal ini dapat menyebabkan stres dan bahkan kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan akan membuat orang menjadi kurang aktif, yang pada akhirnya akan menyebabkan kebosanan (Noor dkk., 2023).

Tuntutan kerja berlebih yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Guru Madrasah Aliyah dihadapkan pada berbagai tantangan dan beban kerja yang cukup kompleks. Selain dituntut untuk memenuhi standar pendidikan nasional, para guru juga harus menyelesaikan administrasi pembelajaran, seperti penyusunan RPP, penilaian, dan pelaporan hasil belajar dalam batas waktu yang ketat. Tak jarang, seorang guru juga merangkap beberapa jabatan, misalnya sebagai wakil kepala madrasah, pembina kegiatan ekstrakurikuler, wali kelas, hingga pengurus program keagamaan madrasah. Tugas mereka tidak hanya terbatas pada pengajaran mata pelajaran umum, tetapi juga mencakup mata pelajaran keagamaan yang menuntut persiapan materi yang mendalam dan pendekatan pembelajaran yang berbeda. Guru juga sering kali terlibat dalam kegiatan supervisi akademik, pelatihan internal, penyusunan perangkat akreditasi madrasah, hingga pelaporan data pokok pendidikan (Dapodik atau EMIS). Tumpukan tugas dan peran ini tentu berdampak pada kesejahteraan kerja guru, termasuk kondisi fisik, mental, dan emosional mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja profesional maupun kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Penelitian ini sangat penting karena akan memberikan wawasan mengenai bagaimana beban kerja dapat memengaruhi stres kerja guru di Madrasah Aliyah. Sebagai profesi yang berhubungan langsung dengan perkembangan siswa dan sekolah, stress kerja sangat menentukan kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja guru dapat membantu pihak sekolah dan lembaga pendidikan untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi mereka.

Penelitian tentang stres kerja sudah banyak dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Maharani & Budianto, 2019) yang berjudul

“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam” dengan populasi perawat rawat inap dalam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Rahayu, 2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan” populasi penelitian ini Adalah Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan sebanyak 35 guru dan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari guru.

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang permasalahan dan hasil penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat perbedaan hasil uji maupun subjek penelitian, di mana sebelumnya subjek penelitian beragam, seperti pekerja dari berbagai bidang, serta penggunaan teknik analisis data yang berbeda-beda. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru di Madrasah Aliyah X Kota Semarang, yang hingga kini masih jarang diteliti. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dengan pendekatan studi populasi, yang juga belum banyak dilakukan pada subjek ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam kajian terkait guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa hal ini sesuai dengan faktor stres kerja oleh Robbins (Noor dkk., 2023) yang menyatakan bahwa salah satu faktor dari stres kerja adalah beban kerja. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai stress kerja dan kepuasan kerja dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Guru Madrasah Aliyah X 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 Madrasah Aliyah X Kota Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dihadapi guru Madrasah Aliyah X di 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 ketrampilan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah di pelajari 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 di bidang pendidik tentang hubungan antara beban kerja dan stress kerja. Sehingga diharapkan Masyarakat pada umum dan khususnya para pendidik dapat meminimalisir dampak adanya stres kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins & Jugde, (2015) mendefinisikan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana saat individu diharapkan 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 tentunya dapat dipengaruhi oleh daya tahan yang dimiliki setiap individu dan stimulus-stimulus yang ada pada individu. Manusia tidak bisa lepas dari stress kerja yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja juga merupakan suatu fenomena yang sulit untuk dihindari dalam kehidupan sehari-hari khususnya didalam dunia kerja. Stres juga merupakan sebagai respon dari fisiologis dan psikologis ketika seorang individu mengalami tekanan yang terlalu berlebihan dan individu tersebut kesulitan dalam mengatasinya.

Stres dapat disebabkan dari beberapa faktor seperti pada pekerjaan, suatu hubungan, masalah keuangan, atau kejadian yang tidak terduga dalam hidup. Priyoto (dalam Khasanah & Mamnuah, 2021) menyatakan bahwa stres dalam jangka panjang dapat menyebabkan berbagai masalah dalam 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 menurun yang dialami oleh seorang pekerja akan berpengaruh positif dan tentunya akan meningkatkan kesehatan. Hal ini juga tentunya akan meningkatkan mutu dan kualitas dalam bekerja.

Karimi dan Alipour (dalam Saryanto, 2017) menyatakan bahwa stress kerja dapat digambarkan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang biasa dialami oleh seorang individu karena kemampuan dan sumber daya yang tidak dapat memenuhi tuntutan ditempat mereka bekerja. Stress kerja juga dapat mengalami penurunan maupun peningkatan, hal ini dapat

dipengaruhi oleh bagaimana cara individu tersebut dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Seorang pekerja yang mengalami stress kerja tentunya dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dimana individu tersebut bekerja (Sofiana dkk., 2020). Losky, (2007) mendefinisikan bahwa stress kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau ketika seseorang merasa tertekan dengan sesuatu yang sedang dialami oleh seorang pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Seorang pekerja harus dapat mengelola stres dengan cara yang sehat seperti berolahraga supaya stres kerja yang dirasakan tidak mengganggu kesehatan.

Rivai (Rivai, 2019) mendefinisikan stres kerja merupakan adanya ketegangan dalam suatu kondisi sehingga menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, hal ini dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja muncul karena adanya ketidakmaksimalnya dalam melakukan suatu peran dalam pekerjaan. Bachroni, M., & Asnawi, (1999) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perubahan antara sumber stres kerja dan kemampuan pribadi yang mempengaruhi apakah respon yang dihasilkan positif atau negatif. Jika respon yang dihasilkan positif maka stres kerja dapat menjadi pemicu semangat, tetapi jika respon yang dihasilkan negatif maka akan menjadi sebuah tekanan pekerjaan bagi seorang pekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada individu akibat adanya suatu tekanan didalam 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 (dalam Rahayaan dkk., 2019) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

- 1) Ketidakpastian Ekonomi, Ketika seseorang sedang mengalami penurunan ekonomi, maka seorang tersebut akan merasa cemas dan keamanan keuangan mereka.

- 2) Ketidakpastian politik, biasanya terjadi karena perubahan system politik yang menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil
 - 3) Ketidakpastian Teknologi, adanya inovasi yang semakin baru dan canggih akan membuat pengalaman dan ketrampilan seorang karyawan tertinggal dalam waktu yang singkat.
- b. Faktor organisasi
- 1) Tuntutan tugas, tuntutan tugas dapat membuat seseorang merasa tertekan bila kecepatannya dalam membuat tugas dirasa berlebihan. Faktor ini biasanya menyangkut pada bentuk pekerjaan individu dan kerja fisik.
 - 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan sebagai tanggung jawab melakukan suatu peran tertentu dalam suatu organisasi.
 - 3) Tuntutan hubungan antarpribadi, biasanya disebabkan dari kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja 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 yang

Menurut Hurrell (dalam Kristi & Ernawati, 2024), terdapat lima faktor utama penyebab stres kerja, yaitu:

- a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, meliputi kondisi fisik (seperti kebisingan dan suhu panas) serta beban kerja berlebih, kerja malam, dan persepsi terhadap risiko atau bahaya di tempat kerja.
- b. Peran dalam organisasi, ketidakjelasan peran dan konflik peran dapat menimbulkan kebingungan serta tekanan psikologis bagi karyawan.
- c. Pengembangan karier, ketidakpastian karier, promosi yang tidak sesuai, atau stagnasi jabatan berpotensi menimbulkan stres.

- d. Hubungan dalam pekerjaan, hubungan kerja yang buruk, rendahnya kepercayaan, dan kurangnya kerja sama dapat meningkatkan stres antar individu di lingkungan kerja.
- e. Struktur dan iklim organisasi, minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan sistem organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi serta memicu stres.

Menurut Mangkunegara (dalam Sulastri & Onsardi, 2020), stres kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Beban kerja
Jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Ketidaksinkronan peran
Peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tidak sesuai atau tidak sinkron.
- c. Konflik peran
Perbedaan konsep atau persepsi antara karyawan dengan atasan mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul akibat interaksi yang kompleks antara faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi yang dapat menimbulkan kecemasan serta rasa tidak aman pada karyawan. Dari sisi organisasi, stres kerja dapat dipicu oleh tuntutan tugas yang berlebihan, ketidakjelasan dan konflik peran, serta hubungan antarpribadi yang kurang harmonis. Sementara itu, faktor individu seperti masalah keluarga, kesulitan ekonomi pribadi, dan karakter kepribadian juga turut memengaruhi tingkat stres seseorang di tempat kerja. Selain itu, kondisi fisik lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi, risiko pekerjaan, stagnasi pengembangan karier, serta struktur organisasi yang tidak mendukung juga menjadi pemicu stres yang signifikan. Dengan demikian, stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling berpengaruh. Oleh karena itu, upaya

pencegahan dan penanganan stres kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan seluruh faktor yang berperan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan produktif.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins & Jugde, (2015) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stress 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 atau saat melakukan pekerjaan lainnya.
- c. Perilaku, yaitu perubahan yang terjadi dalam kinerja seperti perubahan pada produktivitas, mudah memiliki perilaku agresif, malas bekerja, hingga mengkonsumsi suatu barang yang terlarang.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Atica & Eko, 2013), stres dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu:

- a. Aspek Fisik

Aspek ini merujuk pada dampak stres terhadap kondisi fisik individu, seperti kelelahan yang terus-menerus meskipun sudah beristirahat cukup, sakit kepala, serta gangguan kesehatan lainnya. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan perubahan signifikan pada selera makan, baik peningkatan maupun penurunan.

- b. Aspek Psikis

Aspek psikis mengacu pada efek stres terhadap keadaan mental dan emosional seseorang. Hal ini dapat berupa munculnya kecemasan, depresi, kebingungan, serta frekuensi perasaan khawatir atau cemas tanpa alasan yang jelas. Stres juga dapat menyebabkan kesulitan dalam fokus, sering melamun, dan kesulitan dalam memproses informasi.

c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku melibatkan perubahan pola perilaku akibat stres, seperti penurunan produktivitas kerja, peningkatan ketidakdisiplinan, dan munculnya perilaku agresif. Selain itu, stres dapat menyebabkan hasil pekerjaan menurun dibandingkan kondisi normal dan sering kali membuat seseorang mengambil keputusan secara tergesa-gesa tanpa pertimbangan yang matang.

Menurut Wirawan (dalam Widhiastuti dkk., 2020), stres kerja dapat dimanifestasikan melalui empat aspek utama, yaitu:

- a. Fisik, yaitu detak jantung serta tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.
- b. Kognitif, yaitu mencakup penurunan konsentrasi, daya ingat, kreativitas, serta munculnya pikiran negatif seperti cemas dan pesimis.
- c. Afektif, yaitu marah, instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.
- d. Perilaku, yaitu pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, penurunan kinerja, menurunnya kemampuan dalam problem solving.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdapat tiga aspek utama, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku.

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 suatu kegiatan yang mengakibatkan otot dan otak selalu bekerja. Jika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan seorang individu maka suatu pekerjaan akan

dapat dikerjakan dan terselesaikan dengan baik dan benar. Kualitas kerja yang dihasilkan juga tentunya akan terjaga dan akan mudah dalam mencapai suatu tujuan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai perbedaan antara tuntutan kerja yang sedang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Kemampuan individu yang sedang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan dengan kemampuan yang tersedia pada saat itu, maka perbedaan itulah yang akan menunjukkan kesulitan tugas yang dapat menyebabkan beban kerja.

Gopher & Doncin (dalam Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017) mendefinisikan beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul akibat suatu keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Individu diharapkan dapat menyelesaikan suatu tugas dalam tingkat tertentu ketika diberikan tugas didalam pekerjaan. Beban kerja merupakan suatu target yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang harus ditanggung oleh para pekerja. Beban kerja yang berat akan berpengaruh pada kondisi kesehatan fisik dan psikis individu yang mengalami beban kerja. Beban yang diterima pada setiap individu tentunya akan berbeda antara satu individu dengan yang lain, hal tersebut dipengaruhi dari jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh pekerja.

Mamonto, dkk (2021) mendefinisikan beban kerja merupakan suatu kondisi pada individu yang harus menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam batas waktu yang telah diberikan. Beban kerja juga merupakan suatu respon yang didasari pada kemampuan tubuh individu dalam menerima pekerjaannya. Beban kerja yang dirasa berlebihan akan akan mengakibatkan tekanan apabila seorang individu tidak dapat mengelolanya dengan baik. Komarudin (dalam Qoyyimah dkk., 2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah jam saat seseorang bekerja yang biasa dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Apabila seorang individu dapat menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang telah diterima, maka hal ini tidak akan menjadi sebuah beban kerja. Akan tetapi

jika seorang individu tidak berhasil dalam menyelesaikan tugas tersebut maka hal tersebut akan menjadi beban kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan 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 dan potensi yang dimiliki oleh seorang pekerjaan.

2. Aspek-aspek Beban Kerja

Koesomowidjojo & Suci (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 seringkali 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 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 focus

- 2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif), pekerjaan ini biasanya dikaitkan dengan staf administrasi dan pekerja yang biasanya bekerja dibelakang meja.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Adolph, 2016), beban kerja terdiri dari enam aspek utama, yaitu:

a. *Physical Demand*

Merupakan besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

b. *Effort*

Menggambarkan sejauh mana usaha fisik dan mental yang harus dikeluarkan untuk mencapai tingkat performa tertentu.

c. *Mental Demand*

Merujuk pada tingkat aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan, seperti kemampuan untuk melihat, mengingat, dan mencari informasi dalam proses kerja.

d. *Temporal Demand*

Berkaitan dengan tekanan waktu yang dirasakan selama pelaksanaan pekerjaan, termasuk seberapa cepat tugas harus diselesaikan.

e. *Frustration Level*

Mengukur tingkat ketidaknyamanan emosional, seperti perasaan tidak aman, putus asa, tersinggung, dan terganggu, dibandingkan dengan rasa puas, nyaman, dan aman dalam bekerja.

f. *Performance*

Mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kepuasan pribadi terhadap hasil kerja yang dicapai.

Menurut Munandar (2014), terdapat tiga aspek utama dalam beban kerja, yaitu:

a. *Beban Fisik*

Merupakan beban kerja yang berdampak pada kesehatan fisik, seperti gangguan pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan, dan alat

indera. Beban ini muncul akibat kondisi pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik tertentu.

b. Beban Mental

Beban kerja yang timbul ketika karyawan harus melakukan aktivitas psikis, seperti berpikir, mengambil keputusan, dan menjaga konsentrasi. Beban ini ditandai dengan munculnya rasa bingung, kewaspadaan tinggi, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang tepat.

c. Beban Waktu

Merupakan beban yang muncul karena tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Karyawan dituntut untuk bekerja cepat dan terkadang harus menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja terdiri dari beberapa aspek utama yang meliputi beban fisik, beban mental atau psikis, dan beban waktu.

C. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru Madrasah Aliyah X di Kota Semarang

Stres kerja merupakan suatu akibat dalam ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Semakin tinggi tuntutan dan kesenjangan yang terjadi, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh seorang 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 stress kerja dapat diartikan sebagai salah satu sumber atau *stressor* kerja yang dapat menyebabkan individu memiliki reaksi berupa fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stressor yang dialami para pekerja pastinya bermacam-macam sesuai dengan bagaimana cara mereka saat menghadapi hal terburuk yang berpotensi akan dapang pada pekerjaannya.

Handoko (dalam Asih dkk., 2018) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor penyebab stres yaitu, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan konflik antara individu atau kelompok. 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. Peneliti menggunakan skala beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dengan memanfaatkan teknik *Cross sectional corelasi*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress 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.

Beban kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi atau perusahaan dan individu itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan dapat berpotensi mengalami stres kerja pada individu itu sendiri. Individu akan mudah mengalami berbagai macam kelelahan secara fisik maupun psikis serta munculnya respon-respon emosional lainnya seperti mudah marah, gangguan pada pencernaan, dan sakit pada bagian kepala. Guru yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam bekerja yang rendah tentunya akan mudah merasakan tekanan karena kesulitan dalam mengatasi setiap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja yang diberikan kepada guru hendaknya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh guru. Apabila beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang ada, tentunya hal tersebut akan menurunkan produktivitas pada kerja guru sehingga guru mengalami stres kerja dan menjadi mudah merasa lelah, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi kesehatan fisik pada guru (Jannah & Susliawati, 2023).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja akan muncul apabila seorang individu mendapat beban kerja tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta semakin banyak beban kerja yang diberikan tentunya akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh para pekerja, jika beban kerja tidak disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru, maka tekanan pada guru tentunya akan semakin meningkat.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas mengenai beban kerja dan stres kerja yang telah dijelaskan. Peneliti merumuskan hipotesis bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru Madrasah Aliyah X di Kota Semarang, dimana semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan hal yang harus dilakukan dalam penelitian. Sugiyono, (2022) mendefinisikan variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana proses mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Identifikasi variabel penelitian ini merupakan sebuah Langkah dalam menetapkan suatu rancangan 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 Madrasah Aliyah X di 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

Stress kerja adalah ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan tugas dalam pekerjaan sehingga individu merasa tidak senang dan tidak nyaman dalam bekerja. Stres kerja pada penelitian ini akan diteliti menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan 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 adalah suatu tugas yang diberikan pada tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 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

1. Populasi

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 Madrasah Aliyah X di wilayah Pedurungan Kidul Kota Semarang yang berjumlah 81 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan beserta karakteristik yang dimiliki populasi, yang dipilih dan ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2013) dalam penelitian ini berjumlah 85 orang. Apabila populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Arikunto, 2017). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling total dengan alat bantu kuesioner sebagai pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini merupakan Guru Madrasah Aliyah X wilayah Pedurungan Kidul Kota Semarang. Sensus atau *sampling* total (*study* populasi) merupakan metode pengambilan sampel dimana melibatkan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah awal yang terpenting dari sebuah penelitian. Metode yang akan digunakan peneliti dalam pengumpulan 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, yaitu 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 Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Kemudian pernyataan-pernyataan tersebut diberikan skor masing-masing sesuai dengan pernyataan. Respon untuk pernyataan aitem *favorable* diberi skor 4 untuk jawaban sangat sesuai, skor 3 untuk jawaban sesuai,

skor 2 untuk jawaban tidak sesuai dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Respon untuk pernyataan aitem unfavorable diberi skor 1 untuk jawaban sangat sesuai, skor 2 untuk jawaban sesuai, skor 3 untuk jawaban tidak sesuai, dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini dirancang berdasarkan aspek-aspek dari Robbins & Judge, (2015) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek Stres Kerja	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	5	5	10
2.	Psikologis	5	5	10
3.	Perilaku	5	5	10
	Total	15	15	30

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 2.

Tabel 2. Blue Print Skala Beban Kerja

No	Aspek Beban Kerja	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Fisik	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 sesuai dengan tujuan ukurnya maka diperlukan proses atau pembuktian validitas. Azwar, (2020) menyatakan bahwa validitas merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan pada alat ukur dalam mengukur suatu atribut yang harus sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas juga mengacu pada sejauh mana skala dapat memberikan data informasi untuk diukur. Validitas juga merupakan karakteristik penting yang wajib dimiliki oleh setiap alat ukur. Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa instrument yang valid merupakan syarat wajib untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Instrument yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Alat ukur dengan tingkat validitas yang tinggi, dapat dikatakan valid. Sebaliknya, alat ukur dengan tingkat validitas yang rendah, dapat dikatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*), yaitu pengujian aitem diukur untuk menilai apakah skala yang digunakan mendukung teori dan sesuai dengan tujuan alat ukur. Pengujian aitem juga memerlukan kesepakatan dan persetujuan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten untuk menyatakan bahwa aitem tersebut layak mendukung validitas isi skala. Peneliti dibimbing oleh dosen pembimbing skripsi untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan peneliti dalam skala penelitian ini tepat.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem juga dikenal sebagai uji daya deskriminasi aitem yaitu berfungsi untuk menentukan sejauh mana aitem mampu membedakan individu tau 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 yang lebih besar atau sama dengan 0,30 maka aitem dapat dipilih dengan daya beda aitem yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencapai 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 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 pada 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 digunakan untuk menjawab perhitungan dalam rumusan masalah, menguji hipotesis dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis data merupakan cara atau metode yang digunakan dalam mengelolah data yang sudah didapat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* yaitu digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel tergantung

dengan satu variabel bebas (Sugiyono, 2022). Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program dari aplikasi SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan, Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian dilakukan sebelum menjalankan sebuah penelitian. Orientasi kancan 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 pada penelitian kali ini yaitu mengidentifikasi lokasi sesuai dengan karakteristik populasi yang telah ditetapkan. Madrasah Aliyah X Kota Semarang yang akan dijadikan tempat untuk melakukan penelitian ini. Madrasah Aliyah X Kota Semarang merupakan salah satu sekolah yang berada di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Madrasah Aliyah X Kota Semarang merupakan sekolah yang berada dibawah naungan Kementrian Agama (KEMENAG). Madrasah Aliyah merupakan sekolah yang setaraf dengan SMA yang berbasis keagamaan dengan berbagai macam pelajaran tambahan seperti Bahasa Arab, Alqur'an Hadist, Fiqih, dan lain lain. Masa tempuh pendidikan Madrasah Aliyah X Kota Semarang sama dengan MA maupun SMA pada umumnya, yaitu selama 3 tahun yaitu kelas X, XI, dan XII.

Tahap berikutnya yaitu melakukan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Aliyah X Kota Semarang apakah memiliki permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja. Kemudian peneliti meminta data keseluruhan guru dari TU dengan izin kepala sekolah guna mengetahui jumlah guru di Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Data tersebut digunakan untuk menentukan besarnya populasi dan ukuran sampel penelitian agar selaras dengan karakteristik yang sudah ditentukan sebelumnya.

Peneliti memilih Madrasah Aliyah X Kota Semarang sebagai lokasi penelitian melalui pertimbangan sebagai berikut:

- a. Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang belum pernah dilakukan pada sekolah tersebut.
- b. Karakteristik subjek yang dibutuhkan untuk penelitian ini sesuai dengan syarat yang ada dalam penelitian.
- c. Mendapat izin serta bantuan dari pihak Madrasah Aliyah X Kota Semarang 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 961/C.1/Psi-Sa/VI/2025 kepada Tata Usaha Fakultas Psikologi. Terdapat 1 surat perizinan yang akan ditujukan kepada kepala sekolah Madrasah Aliyah X Kota Semarang.

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

digunaan. 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 3. 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 4. Distribusi Penomoran 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 Uji Coba Alat Ukur

Penguji cobaan atau yang disebut try out dilaksanakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar layak. Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 10 Juli 2024. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran skala menggunakan booklet.

Penyebaran alat ukur uji coba dilakukan dengan membagikan booklet secara langsung kepada responden, yaitu guru di SLB Widya Bhakti. Uji coba alat ukur tidak dapat dilakukan di Madrasah Aliyah X Kota Semarang karena sekolah sedang libur semester, sehingga guru yang hadir sangat terbatas. SLB Widya Bhakti sedang menjalankan suatu asesmen pada siswa baru sehingga seluruh guru hadir di sekolah. Selanjutnya, peneliti memberikan arahan kepada seluruh responden uji coba skala mengenai tata cara pengisian skala dan menunggu responden hingga selesai pengisian skala. Skala yang telah diisi kemudian dikumpulkan kembali oleh peneliti untuk dinilai sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 for Windows. Total responden yang terlibat adalah sebanyak 45 orang.

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas 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 perbedaan 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 23 aitem pada daya beda aitem yang tinggi dan memperoleh 13 aitem pada daya beda rendah dari total 36 aitem secara keseluruhan. Koefisien yang dipakai dalam skala ini yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Aitem daya beda tinggi terhitung 23 dengan rentang antara 0,314 sampai 0,747 serta aitem daya beda rendah berjumlah 13 dengan rentang antara -0,005 sampai 0,281. Estimasi reliabilitas *Alpha Cronbach* dari 23 aitem yaitu sebesar 0,862 menyatakan bahwa skala stres pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Rincian pada daya beda aitem dalam skala stres adalah antara lain:

Tabel 5. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja

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

*) = aitem dengan daya beda aitem rendah

DBT = Daya Beda Tinggi

DBR = Daya Beda Rendah

2) Skala Beban Kerja

Hasil setelah dilakukan pengujian daya perbandingan antar aitem untuk skala beban kerja, maka dapat memperoleh 15 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan 15 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 15 dengan memiliki rentang 0,341 sampai 0,716 dan aitem daya beda rendah dengan jumlah 15 dengan rentang -0,011 sampai 0,285. Estimasi reliabilitas *alpha Cronbach* dari 15 aitem yakni sebesar 0,803 berarti skala beban kerja dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Rincian daya beda aitem pada skala beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja

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

*) = aitem dengan daya beda aitem rendah

DBT = Daya Beda Tinggi

DBR = Daya Beda Rendah

e. Penomoran Ulang

Setelah mengetahui hasil uji coba, aitem yang memiliki daya beda rendah tidak akan digunakan, sedangkan aitem yang memiliki daya beda tinggi akan digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut ini adalah penomoran baru tiap skala:

Tabel 7. Penomoran Ulang Aitem Skala Stres Kerja

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

(.....) = nomor aitem baru pada skala stres kerja

Tabel 8. Penomoran Ulang Aitem Skala Beban Kerja

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

(....) = nomor aitem baru pada skala beban kerja

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 1 hari, pada tanggal 30 Juli 2025. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara pengisian kuesioner dengan bentuk booklet yang dibagikan langsung kepada guru. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah dalam populasi terbatas. Populasi penelitian ini yakni guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang dengan jumlah 81 orang. Empat dari 85 orang yang seharusnya menjadi responden tidak dapat mengisi skala dikarenakan tepat pada hari pengambilan data, yang bersangkutan sedang dinas luar (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di Kota Semarang.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016). Normalitas distribusi data dari variabel penelitian diuji menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada taraf signifikansi 0,05, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 (Priyatno, 2016).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	K-SZ	Sig	P	Keterangan
Stres Kerja	58,44	8,015	0,091	0,094	>0,05	Normal
Beban Kerja	38,85	7,588	0,096	0,062	>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 0,094 dan nilai signifikasi pada variabel beban kerja adalah 0,062. 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.

Berdasarkan dari hasil uji linearitas pada variabel stres kerja dengan beban kerja memperoleh koefisien $F_{\text{linear}} = 200,852$ 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	200,852	0,000	<0,05	Linear

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian kali ini menerapkan sebuah metode korelasi *product moment* 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 Madrasah Aliyah X Kota Semarang ditemukan korelasi Person sebesar $r_{xy} = 0,857$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). 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 Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian Deskripsi data hasil penelitian dijelaskan guna mendapatkan gambaran secara jelas mengenai nilai maupun hasil dari kelompok subjek yang dikenakan pada penelitian serta dijadikan penjelasan untuk keadaan subjek sebagai atribut yang dipakai pada penelitian. Kategorisasi dengan model distribusi normal digunakan sebagai pendeskripsian data pada penelitian ini. Tujuan penggunaan kategorisasi pada subjek adalah untuk menempatkan subjek dengan pengelompokan yang bertingkat berdasarkan atribut penelitian yang digunakan (Azwar, 2012). Norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$1,5 \sigma > x$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 \sigma < x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,5 \sigma < x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$X < \mu + 1,5 \sigma$	Sangat Tinggi

Keterangan: μ = Mean Hipotetik σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Skala Stres Kerja

Skala stres kerja terdapat 23 aitem yang berdaya beda tinggi di mana setiap skor tersebut diberikan rentang angka berkisar 1 hingga 4. Nilai terkecil yang didapat yaitu 23 yang didapat dari (23x1) dan nilai terbesar yaitu 92 yang didapat dari (23 x 4). Rentang nilai dalam skala ini sebesar 69 yang diperoleh dari (92-23). Rentang skor 69 ini lalu dibagi menjadi 6 satuan deviasi standar, hingga diperoleh nilai setandar deviasi sejumlah 11,5 yang didapat dari (92-23/6) dengan mean hipotetik sebesar 57,5 yang didapat dari (92+23/2).

Deskripsi skor pada skala stres kerja menunjukkan nilai minimum empirik sebesar

Berikut ini deskripsi dan kategorisasi skor skala kecemasan:

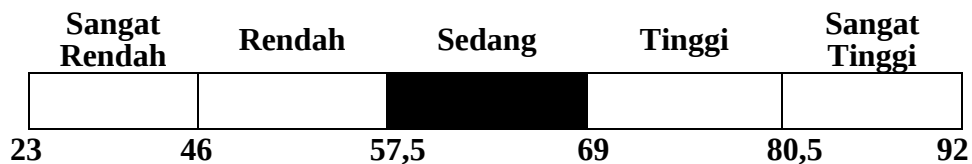
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	39	23
Skor Maksimum	75	92
Mean (M)	58,44	57,5
Standar Deviasi (SD)	8,015	11,5

Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$74,75 > 92$	Sangat Tinggi	0	0%
$63,25 < x \leq 74,75$	Tinggi	19	23,46%
$51,75 < x \leq 63,25$	Sedang	48	59,26%
$40,25 < x \leq 51,75$	Rendah	13	16,05%
$23 < 40,25$	Sangat Rendah	1	1,23%
Jumlah		81	100%

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa mean empirik 58,44 dengan persentase 59,26%. Kesimpulannya stress kerja dalam penelitian ini dalam kategori sedang.



Gambar 1. Rentang Skor Skala Stres Kerja

2. Deskripsi Data Skor Skala Beban Kerja

Skala beban kerja terdapat 15 aitem yang berdaya beda tinggi di mana setiap skor tersebut diberikan rentang angka berkisar 1 hingga 4. Nilai terkecil yang didapat yaitu 15 yang didapat dari (15x1) dan nilai terbesar yaitu 60 yang didapat dari (15 x 4). Rentang nilai dalam skala ini sebesar 45 yang diperoleh dari (60-15). Rentang skor 45 ini lalu dibagi menjadi 6 satuan deviasi standar, hingga diperoleh nilai setandar deviasi sejumlah 7,5 yang didapat dari (60-15/6) dengan mean hipotetik sebesar 37,5 yang didapat dari (60+15/2). Berikut ini deskripsi dan kategorisasi skor skala kecemasan:

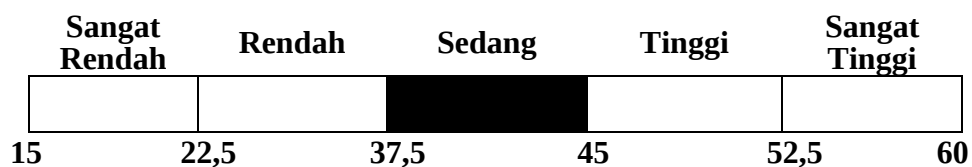
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Beban Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	20	15
Skor Maksimum	56	60
Mean (M)	38,85	37,5
Standar Deviasi (SD)	7,588	7,5

Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek Skala Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
48,75 > 60	Sangat Tinggi	11	13,58%
41,25 < x ≤ 48,75	Tinggi	16	19,75%
33,75 < x ≤ 41,25	Sedang	39	48,15%
26,25 < x ≤ 33,75	Rendah	9	11,11%
18 < 26,25	Sangat Rendah	6	7,41%
Jumlah		81	100%

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa mean empirik 38,65 dengan persentase 48,15%. Kesimpulannya beban kerja dalam penelitian ini dalam kategori sedang.



Gambar 2. Rentang Skor Skala Stres 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 disekolah. Tanpa adanya peran seorang guru, sekolah akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya didunia pendidikan. Guru juga dituntut untuk dapat mencapai tujuan yang ada pada 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 (Sari dkk., 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 Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Hasil analisis hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan koefisien korelasi yakni $r_{xy} = 0,857$ dengan signifikansi 0.000 ($p < 0,01$). Teknik korelasi Pearson digunakan karena data terdistribusi normal, sehingga metode pada penelitian ini menggunakan statistik parametrik untuk melakukan analisis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis diterima, karena adanya korelasi positif sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan Guru Madrasah Aliyah X 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 58,44 dan mean hipotetik sebesar 57,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang terkategori sedang. Artinya, sebagian Guru Madrasah Aliyah X mengalami stres dalam menjalankan pekerjaan. Sebagian lainnya, memiliki kemampuan mengelola stres dengan baik.

Hasil dari deskripsi skor variabel beban kerja memperoleh skor kategorisasi sedang. Mean empirik pada variabel beban kerja memiliki skor berjumlah 38,85 dan mean hipotetik berjumlah 37,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang terkategori sedang. Artinya, tuntutan kerja yang dialami Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang cukup besar, tetapi masih dalam tahap wajar. Beban kerja seperti mengajar, menyusun administrasi pembelajaran, dan kegiatan lainnya di sekolah masih dapat ditangani oleh sebagian besar guru di Madrasah Aliyah X Kota Semarang.

F. Kelemahan Penelitian

Proses pada penelitian ini memiliki kelemahan atau kekurangan, yaitu:

1. Subjek untuk *try out* dan penelitian menggunakan subjek yang berbeda tempat dengan lokasi pengambilan data untuk penelitian. *Try out* dilakukan dengan subjek Guru SLB Widya Bhakti, sedangkan penelitian menggunakan subjek Guru Madrasah Aliyah X Kota Semarang. Perbedaan lokasi berpotensi terhadap perbedaan karakteristik subjek baik dari segi beban kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi. Akibatnya, meskipun alat ukur dinyatakan valid dan reliabel, kemungkinan hasil tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya di lokasi penelitian.
2. Ketidakterkendalian waktu pengisian kuesioner karena beberapa responden mengisi kuesioner di sela-sela aktivitas kerja atau dalam kondisi tergesa-gesa sehingga berpotensi menurunkan kualitas jawaban, karena responden kemungkinan tidak membaca pertanyaan dengan seksama atau tidak memberikan pertimbangan yang matang sebelum menjawab.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada Guru Madrasah Aliyah X 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 0,857.

B. Saran

1. Bagi Guru

Guru diharapkan lebih memperhatikan manajemen waktu dan prioritas dalam menyelesaikan beban kerja. Guru juga perlu mengembangkan strategi koping dalam menghadapi beban kerja seperti melakukan relaksasi, olahraga ringan, istirahat berkualitas, dsb. Selain itu, pembagian beban kerja dapat dikomunikasikan dan dikolaborasikan dengan teman sejawat, sehingga beban kerja dapat terbagi secara merata.

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

- Adolph, R. (2016). *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo di Area Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1–23.
- Apriliani, L. N., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 258–273. doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *stres kerja* (cetakan 1). Semarang University Press.
- Atica, P., & Eko, D. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi. *Character*, 1(2), 1–6.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (II). Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- 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.
- Gardapati, N. D., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1. doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Haikal, M. R., Darmiany, & Husniati. (2022). Problematika guru dalam mengajar peserta didik berkebutuhan khusus di SLB Azahra. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2b), 6.

- Jannah, K. H. D., & Susliawati. (2023). Hubungan stres kerja dengan beban kerja pada tenaga pendidik di Indonesia. *Journal of Health and Medical Research*, 3(4), 422–427.
- Jacobs-Pinson, E. (2025). 25+ teacher burnout statistics: a crisis we can't ignore. *Crown Counseling*.
- 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., & Mamnuah. (2021). Tingkat stres berhubungan dengan pencapaian tugas perkembangan pada remaja. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(1), 107–116.
- Koesomowidjojo, & Suci, M. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kristi, A. A., & Ernawati, S. (2024). Stres kerja pada pegawai kantor rehabilitasi sosial di dinas sosial Kota Surakarta. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(1), 39–48.
- Losky, B. (2007). *Kendalikan Stres Anda*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327.
- 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.
- 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. 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. doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454
- Rahayu, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada sekolah swasta Nurcahaya Medan. *Repository.Uma.Ac.Id*, 1–80.

- Rahmah, Nurbaiti, Jamrizal, & Samsu. (2025). Dinamika perubahan organisasi dan strategi pengelolaan stres guru di madrasah aliyah. *Hikmah : Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 2(1).
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 16 (puji peni Lestari (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- 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*. doi.org/10.1109/ICIP.2016.7533200
- She, A. T., Wuni, C., & Parma, H. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada guru sekolah dasar di kecamatan depati tujuh Kabupaten Kerinci Tahun 2024. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 9(1), 146–156. <http://jurnalmiqot/article/view/181>
- 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. doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola stress pada pekerjaan yang beresiko tinggi. In *Universitas Semarang Press*.
- Yuwenda, S. L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 24–32.