

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI TAHUN 2024

Angel Tri She<sup>1</sup>, Cici Wuni<sup>2</sup>, H. Parma<sup>3</sup>

[trishangel@gmail.com](mailto:trishangel@gmail.com)<sup>1</sup>, [cici.wuni@gmail.com](mailto:cici.wuni@gmail.com)<sup>2</sup>, [hparman6716@gmail.com](mailto:hparman6716@gmail.com)<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi

### ABSTRAK

Stres kerja pada guru telah menjadi perhatian serius dalam dunia pendidikan Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan guru, tetapi juga berpotensi mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan pada 11-14 juni di Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Depati Tujuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 190 dengan sebanyak 66 orang dan diambil dengan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik accidental sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 59,1 % responden memiliki tingkat Stres kerja tinggi, 40,9% responden memiliki hubungan kerja/interpersonal kurang baik, 56,1% responden memiliki perkembangan karir yang tidak memuaskan, 56,1% responden keadaan fisik lingkungan kurang baik dan 53,0% responden ada faktor luar pekerjaan. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan kerja/interpersonal ( $p=0,010$ ), perkembangan karir ( $p=0,000$ ), keadaan lingkungan fisik ( $p=0,010$ ), faktor luar pekerjaan ( $p=0,000$ ) dengan stres kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Depati Tujuh tahun 2024. Diharapkan kepada guru perlu menjalin hubungan yang baik dengan sesama guru, atasan dan siswa di sekolah untuk saling mendukung, sekolah dapat memberikan pelatihan yang efektif seperti pelatihan kurikulum dan pelatihan pengembangan ketrampilan mengajar, dan sekolah dapat pastikan bangunan dan fasilitas sekolah selalu dalam kondisi baik. Periksa dan perbaiki segera jika ada kerusakan dan tetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menghindari kelelahan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Guru Sekolah Dasar, Faktor Penyebab Daftar Pustaka: 54 (2009-2023).

### PENDAHULUAN

Stres kerja dapat memberikan dampak buruk, seperti meningkatnya ketidakhadiran, produktivitas kerja menurun, rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya angka kecelakaan kerja, kejadian hipertensi, penyakit jantung koroner, gangguan fisik dan mental, biaya akibat penyakit dan kecelakaan kerja terkait stres, pensiun segera, hingga bunuh diri. Stres kerja menurut Rivai dalam Vanchapo (2020) didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Vanchapo, 2020). Stres kerja merupakan cacat fisik dan emosional yang dihasilkan dari perbedaan kebutuhan karena keterampilan pekerja, sumber daya, atau lingkungan kerja (ILO, 2016).

Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dilakukan upaya pengelolaan untuk mencegah kejadian stres di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011) Stres kerja dapat dipengaruhi oleh tiga hal yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Robbins dan Judge mendefinisikan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stres kerja berupa ketidakpastian politik, ketidakpastian ekonomi, dan ketidakpastian teknologi.

Berdasarkan hasil penelitian (Adhistry et al., 2022) Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena ketika karyawan stres di tempat kerja, mereka kehilangan semangat dan mereka bosan bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka dapat menghasilkan ide dan inovasi baru untuk memajukan perusahaan. Ketika karyawan bosan dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka menurun dan mereka menjadi depresi dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

WHO menyatakan bahwa Stres kerja merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB memberi julukan bahwa stres kerja sebagai penyakit abad 20. Stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus. Diperkirakan 100 juta hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stres kerja dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stres kerja (Tahir, 2015).

Survei yang telah dilakukan pada perusahaan asuransi Northwestren National menunjukkan 70% pekerja mengindikasikan bahwa stres yang dialami menyebabkan masalah kesehatan dan kurang produktifnya pekerjaan. Berdasarkan hasil survei 1 dari 3 pekerja di Amerika Serikat mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya karena Stres akibat faktor yang berkaitan dengan tempat kerja, 1 dari 10 pekerja dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga dapat membuat karyawan terkena Stres.

Menurut studi Occupational Health and Safety Authority (OSHA), terdapat 595.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 karyawan. Gambaran Stres kerja pegawai Pemerintah Indonesia dapat dilihat pada Studi Stres Kerja pada Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa 6,5% mengalami Stres ringan, 33,5% mengalami Stres sedang Dan 60% menderita Stres berat (Reppi et al., 2020).

Berdasarkan data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 menunjukkan 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah Stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60% sampai 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan Stres.

Berdasarkan hasil penelitian (Lukman et al., 2019) stres kerja berpengaruh positif dengan manajemen diri  $r=0.183$ ,  $p<0.01$ , artinya ketika stres kerja tinggi maka manajemen diri tinggi. Kemudian Stres kerja berpengaruh negatif dengan performa kerja  $r= -0.292$ ,  $p<0.01$ , artinya stres kerja yang tinggi mampu menurunkan performa kerja. Manajemen diri berpengaruh negatif dengan performa kerja  $r= -0.413$ ,  $p<0.01$ , artinya manajemen diri yang tinggi dapat menurunkan performa kerja.

Berdasarkan PP No 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru dijelaskan pada pasal 1 ayat 9 bahwa Guru Tetap adalah Guru yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau diangkat oleh pimpinan penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berdasarkan perjanjian kerja dan telah bertugas untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus serta tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau masyarakat. Dan pada pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa Guru Dalam Jabatan adalah Guru pegawai negeri sipil dan Guru bukan pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Stres kerja pada guru telah menjadi perhatian serius dalam dunia pendidikan Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan guru, tetapi juga berpotensi mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, ketidakhadiran, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi guru (Hidayat &

Suhariadi, 2019). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan di Indonesia.

Menurut Demjaha dan Jovanka (2015) didalam (Lukman et al., 2019) mengemukakan terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja memberikan tekanan pada guru, sehingga mengakibatkan guru mengalami gejala stres.

Berdasarkan hasil studi (Gaol, 2021) mengidentifikasi tujuh faktor penting yang dapat berkontribusi sebagai penyebab Stres guru di sekolah, yaitu perilaku buruk siswa, praktik kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai, kurangnya dukungan rekan kerja, tuntutan pekerjaan, kekurangan gaji, kondisi pekerjaan yang kurang baik, dan perubahan kebijakan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap “Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengendalikan Stres Kerja Guru di SD Negeri 219/IX Muaro Jambi” Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab Stres kerja guru terdiri dari adanya masalah pribadi, banyaknya beban pekerjaan, adanya masalah kesehatan guru, tingkah laku peserta didik, dan materi pelajaran yang sulit diterapkan oleh peserta didik. (Muspawi & R, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian (Fitri et al., 2022) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung Stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,624$  (62,4%), terdapat pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,568$  (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,098$  (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,852$  (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,379$  (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar  $(\beta) = 0,134$  (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar  $(\beta) = 0,157$  (15,7%).

Berdasarkan hasil penelitian (Sofyan & Ekawarna, 2010) Seluruh variabel faktor berpengaruh terhadap pembentukan masing-masing variabel laten kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kecemasan dan Stres pekerjaan guru di kota jambi secara valid dan reliabel dapat diukur melalui variabel faktor yang membentuknya.

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja guru. Di antara faktor-faktor tersebut, empat variabel yang sering mendapat perhatian adalah hubungan kerja/interpersonal, perkembangan karir, keadaan fisik lingkungan, dan faktor luar pekerjaan.

Hubungan kerja/interpersonal di lingkungan kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja guru. Rahmawati dan Absor (2022) menemukan bahwa kualitas hubungan kerja/ interpersonal yang baik di antara guru dan dengan atasan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh temuan Wulandari dan Setyawan (2023) yang menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja/interpersonal berperan penting dalam meningkatkan resiliensi guru terhadap stres.

Perkembangan karir juga merupakan faktor krusial dalam konteks stres kerja guru. Wijaya dan Supartha (2023) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap peluang pengembangan karir yang terbatas dapat meningkatkan tingkat stres kerja guru. Ketidakjelasan jalur karir dan kurangnya kesempatan untuk berkembang secara profesional dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi

pada peningkatan stres (Puspitasari & Rahayuningsih, 2021). Keadaan fisik lingkungan kerja tidak dapat diabaikan dalam pembahasan tentang stres kerja guru. Sari dan Bodroastuti (2021) menemukan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman dapat meningkatkan tingkat stres dan menurunkan produktivitas guru. Aspek- aspek seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi gurudalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari (Prasetyo et al., 2022).

Faktor luar pekerjaan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat stres kerja guru. Pratama dan Amaliah (2023) mengidentifikasi bahwa masalah keluarga, finansial, dan sosial di luar lingkungan kerja dapat berdampak signifikan terhadap tingkat stres guru. Susanto et al. (2021) lebih lanjut menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (work-life balance) dalam mengelola stres kerja guru.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya maka disimpulkan ada masalah Stres kerja pada guru yang ada di provinsi jambi atas dasar tersebut peneliti memilih lokasi penelitian disalah satu kecamatan yang ada di provinsi jambi.

Pemilihan lokasi sebagai tempat utama penelitian didasarkan atas hasil evaluasi dan beberapa pertimbangan, yaitu karena menurut peneliti Kecamatan Depati Tujuh ini memiliki kondisi sosial ekonomi budaya yang bervariasi, dan akses yang memadai dalam memudahkan peneliti selama proses penelitian serta memiliki isu unik yang berkaitan dengan Stres kerja guru Sekolah Dasar, yang dapat menjadi fokus penelitian yang menarik dan bermanfaat.

Kecamatan Depati Tujuh merupakan salah satu daerah di Kabupaten Kerinci yang memiliki jumlah Sekolah Dasar 15 sekolah dengan jumlah guru 190 orang.

Tabel 1 Jumlah Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Depati Tujuh

No	Nama Sekolah	Jml Guru
1	SD Negeri 01 III Koto Lanang	9
2	SD Negeri 109 III Lubuk Suli	14
3	SD Negeri 118 III Belui	17
4	SD Negeri 159 III Semumu	12
5	SD Negeri 160 III Koto Panjang	9
6	SD Negeri 161 III Koto Lanang	12
7	SD Negeri 194 III Belui Tinggi	14
8	SD Negeri 195 III Tebat Ijuk	13
9	SD Negeri 196 III Sekungkung	13
10	SD Negeri 35 III Sekungkung	15
11	SD Negeri 36 III Belui	13
12	SD Negeri 37 III Koto Tuo	11
13	SD Negeri 38 III Koto Payang	14
14	SD Negeri 39 III Kubang Gedang	12
15	SD Negeri 82 III Kubang Gedang	12
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>190</b>

Sumber : Data Pokok Pendidikan Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2023/2024

Pemilihan guru sekolah dasar pada penelitian ini berdasarkan beberapa faktor,

menurut peneliti lingkungan kerja guru sekolah dasar lebih memiliki tantangan seperti mengelola kelas dengan memiliki rentang usia dan tingkat pemahaman siswa yang berbeda dan tanggung jawab guru di sekolah dasar lebih besar dibandingkan dengan guru SMP dan SMA karena sekolah dasar merupakan proses pembentukan awal siswa secara emosional serta guru bertanggung jawab pada pembentukan dasar pendidikan siswa di sekolah dasar, dari penjelasan diatas hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja pada guru di sekolah dasar.

Berdasarkan observasi dan data dari survei awal yang dilaksanakan pada bulan april di salah satu Sekolah Dasar sebanyak 13 guru di Kecamatan Depati Tujuh terdapat 6 orang guru mengalami stres kerja, 4 orang guru merasakan kesulitan dalam perkembangan karir dan 3 orang guru merasakan ada masalah hubungan kerja/interpersonal antara guru dan siswa.

Atas dasar penjelasan diatas, didapatkan beberapa masalah yang ada di Sekolah Dasar di Kecamatan Depati Tujuh, maka penulis melakukan penelitian permasalahan tentang "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Tahun 2024".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan Stres kerja pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Depati Tujuh. Penelitian ini dilakukan di Sekolah dasar yang ada di Kecamatan Depati Tujuh . Sasaran penelitian ini adalah guru yang bekerja di Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Depati Tujuh. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Depati Tujuh dengan jumlah populasi sebanyak 190. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu accidental sampling. Pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi square.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini yaitu selama proses pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian sehingga kuesioner tersebut diisi langsung oleh responden sehingga keakuratan dan kualitas data diperoleh antara variabel-variabel yang diteliti tergantung pada kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang dibuat oleh peneliti. Serta ketidakmampuan peneliti dalam mengawasi responden selama proses penelitian berlangsung.

### **Pembahasan**

#### **1. Gambaran Tingkat Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 66 responden terdapat 39 (59,1%) responden tingkat Stres nya tinggi dan 27 (40,9%) responden tingkat Stres rendah di Kecamatan Depati Tujuh. Stres kerja pada guru di Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, hubungan kerja/interpersonal yang kurang baik yaitu 27 (40,9%) responden memiliki hubungan kerja/interpersonal Kurang Baik.

Kedua perkembangan karir yang tidak memuaskan terdapat 37 (56,1%) responden memiliki perkembangan karir tidak memuaskan dengan hal tersebut dapat menambah beban pikiran responden maka hal tersebut bisa menjadi penyebab Stres kerja guru meningkat, hal tersebut terbukti dengan adanya kuesioner yang diisi oleh responden. Selain itu keadaan fisik lingkungan yang kurang baik juga dapat menjadi penyebab Stres kerja guru meningkat

terdapat 37 (56,1%) responden yang merasa keadaan fisik lingkungan kurang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suryani et al. (2020) menemukan bahwa 62% guru di Kabupaten Aceh Besar mengalami stres kerja tinggi, dengan faktor utama meliputi beban kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja. Azmy dan Nurihsan (2021) mengidentifikasi bahwa 58,3% guru di Kota Bandung mengalami stres kerja tinggi, dengan faktor dominan meliputi beban kerja berlebih dan kurangnya dukungan sosial.

Dari pembahasan diatas peneliti menyarankan untuk mengatasi tingginya tingkat stress kerja guru di Kecamatan Depati Tujuh untuk melakukan penilaian stress kerja secara berkala untuk memantau dan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres, kepala sekolah dapat membentuk kelompok dukungan sesama guru untuk berbagi pengalaman dan strategi mengatasi stres.

## **2. Hubungan Stres Kerja dengan Hubungan kerja/interpersonal**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara hubungan kerja/interpersonal dengan tingkat stres kerja guru di Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2024 ( $p$ -value = 0,000). Dari 36 responden yang memiliki hubungan kerja/interpersonal kurang baik, 80,6% memiliki tingkat stres kerja tinggi. Sebaliknya, dari 30 responden dengan hubungan kerja/interpersonal baik, hanya 33,3% yang mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sari dan Hadijah (2022) menemukan korelasi negatif yang signifikan antara kualitas hubungan interpersonal dan tingkat stres kerja pada guru SMP di Kota Malang ( $r = -0.68$ ,  $p < 0.01$ ). Rahmawati dan Absor (2022) di Surabaya, yang menemukan bahwa kualitas hubungan interpersonal di lingkungan sekolah berkorelasi negatif dengan tingkat stres guru. Mereka menemukan bahwa guru dengan hubungan interpersonal yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Nugraha et al. (2021) juga melaporkan bahwa guru dengan hubungan interpersonal yang baik di sekolah memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi terhadap stres kerja di Kabupaten Garut.

Teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa hubungan kerja/interpersonal yang buruk di tempat kerja dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nugroho et al. (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki efek penyangga terhadap stres kerja pada guru di Jakarta.

Hubungan kerja/interpersonal yang kurang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, menghambat komunikasi efektif, dan mengurangi dukungan sosial antar rekan kerja. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memicu stres kerja yang lebih tinggi pada guru.

Saran peneliti adalah agar pihak sekolah dan Dinas Pendidikan setempat dapat mengadakan program-program yang bertujuan meningkatkan kualitas hubungan kerja/interpersonal antar guru, seperti kegiatan team building, pelatihan komunikasi efektif, dan menciptakan ruang-ruang informal untuk interaksi positif antar guru. Hal ini sejalan dengan rekomendasi dari studi Permatasari et al. (2020) yang menekankan pentingnya iklim organisasi yang mendukung dalam mengurangi stres kerja guru.

## **3. Hubungan antara Perkembangan Karir dengan Tingkat Stres Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara perkembangan karir dengan tingkat stres kerja guru ( $p$ -value = 0,000). Dari 37 responden yang memiliki perkembangan karir tidak memuaskan, 81,1% mengalami stres kerja tinggi. Sementara itu, dari 29 responden dengan perkembangan karir memuaskan, hanya 31,0% yang mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian ini konsisten dengan studi oleh Wijaya dan Supartha (2023) di Bali, yang

menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap perkembangan karir berkorelasi positif dengan tingkat stres kerja pada profesional di bidang pendidikan. Mereka menyoroti pentingnya sistem pengembangan karir yang jelas dan adil dalam mengurangi stres kerja guru. Sari, A. & Lestari, D. (2020) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja guru SD ( $p < 0.05$ ).

Sejalan juga dengan penelitian Safitri dan Rahmi (2020) mengidentifikasi bahwa kejelasan jalur karir berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja guru SD di Kota Padang ( $\beta = -0.39, p < 0.001$ ).

Teori Herzberg tentang motivasi kerja, yang dibahas dalam konteks Indonesia oleh Puspitasari dan Rahayuningsih (2021), menekankan bahwa kesempatan untuk berkembang dalam karir merupakan faktor motivator yang penting bagi kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi tingkat stres. Penelitian mereka di Yogyakarta menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki peluang pengembangan karir yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mengalami stres kerja yang lebih rendah.

Perkembangan karir yang tidak memuaskan dapat menimbulkan frustrasi, menurunkan motivasi kerja, dan menciptakan ketidakpastian tentang masa depan profesional guru. Kondisi ini dapat menjadi sumber stres yang signifikan dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh temuan Hidayat dan Suhariadi (2019) di Surabaya, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja dan keinginan untuk meninggalkan profesi guru.

Saran peneliti adalah agar pihak berwenang dapat merancang dan mengimplementasikan sistem pengembangan karir yang lebih jelas dan adil bagi guru. Hal ini dapat mencakup program mentoring, pelatihan berkala, dan jalur karir yang terstruktur untuk mendorong pertumbuhan profesional guru. Rekomendasi ini sejalan dengan saran dari studi Nurhayati et al. (2020) di Makassar, yang menekankan pentingnya program pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres di kalangan guru.

#### **4. Hubungan antara Keadaan Fisik Lingkungan dengan Tingkat Stres Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keadaan fisik lingkungan dengan tingkat stres kerja guru ( $p\text{-value} = 0,009$ ). Dari 37 responden yang memiliki keadaan fisik lingkungan kurang baik, 73,0% mengalami stres kerja tinggi. Sementara itu, dari 29 responden dengan keadaan fisik lingkungan baik, hanya 41,4% yang mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Sari dan Bodroastuti (2021) di Semarang, yang menemukan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman berkontribusi signifikan terhadap peningkatan stres kerja pada tenaga pendidik. Mereka menyoroti pentingnya fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang ergonomis dalam mengurangi stres guru. Widiastuti et al. (2021) melaporkan bahwa perbaikan ergonomi ruang kelas dan ruang guru berhasil menurunkan tingkat stres kerja sebesar 23% pada guru SD di Kabupaten Semarang. Penelitian Prasetya dan Hanafi (2020) mengidentifikasi bahwa kenyamanan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja guru SMK di Kota Malang ( $\beta = -0.45, p < 0.001$ ).

Teori ergonomi kerja, yang diaplikasikan dalam konteks sekolah Indonesia oleh Prasetyo et al. (2022), menekankan pentingnya lingkungan fisik yang mendukung untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Penelitian mereka di Jakarta menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek ergonomi ruang kelas dan ruang kerja guru dapat secara signifikan mengurangi keluhan fisik dan stres kerja.

Keadaan fisik lingkungan yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi,

menurunkan produktivitas, dan menciptakan ketidaknyamanan fisik bagi guru. Hal ini dapat menjadi sumber stres tambahan yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Temuan ini didukung oleh studi Widodo dan Purnomo (2020) di Surakarta, yang menunjukkan korelasi positif antara kualitas lingkungan fisik sekolah dengan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis guru.

Saran peneliti adalah agar pihak sekolah dan pemerintah daerah dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kondisi fisik lingkungan sekolah. Hal ini dapat mencakup perbaikan fasilitas, pengaturan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta penyediaan ruang kerja yang ergonomis bagi guru. Rekomendasi ini sejalan dengan saran dari penelitian Kurniawan et al. (2023) di Bandung, yang menekankan pentingnya investasi dalam infrastruktur sekolah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guru.

#### 5. Hubungan antara Faktor Luar Pekerjaan dengan Tingkat Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor luar pekerjaan dengan tingkat stres kerja guru ( $p\text{-value} = 0,000$ ). Dari 39 responden yang memiliki faktor luar pekerjaan, 82,1% mengalami stres kerja tinggi. Sementara itu, dari 27 responden yang tidak memiliki faktor luar pekerjaan, hanya 25,9% yang mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Pratama dan Amaliah (2023) di Medan, yang menemukan bahwa faktor-faktor di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga atau finansial, berkontribusi signifikan terhadap tingkat stres kerja guru. Mereka menyoroti pentingnya mempertimbangkan aspek kehidupan pribadi guru dalam upaya mengelola stres kerja. Rahmawati dan Suryana (2023) menemukan hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan tingkat stres kerja guru wanita di Kota Bandung ( $r = 0.64, p < 0.01$ ). Penelitian Nugroho et al. (2022) melaporkan bahwa guru dengan masalah finansial memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru tanpa masalah finansial di sekolah-sekolah di Kabupaten Sleman.

Faktor-faktor di luar pekerjaan dapat menambah beban mental dan emosional guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Stres yang berasal dari luar pekerjaan dapat mengurangi kapasitas guru dalam menangani tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini didukung oleh temuan Wati dan Suparno (2022) di Surabaya, yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja dan kinerja guru.

Saran peneliti adalah agar pihak sekolah dapat mempertimbangkan untuk menyediakan layanan konseling atau program dukungan bagi guru yang menghadapi masalah di luar pekerjaan. Selain itu, kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan cuti yang memadai dapat membantu guru mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik. Rekomendasi ini sejalan dengan saran dari studi Hermawan et al. (2020) di Jakarta, yang menekankan pentingnya kebijakan sekolah yang berpihak pada kesejahteraan guru secara holistik. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja guru ini, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di Kecamatan Depati Tujuh..

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Tahun 2024, maka disimpulkan bahwa :

1. Sebanyak 59,1 % responden memiliki tingkat Stres kerja tinggi, 40,9% responden memiliki hubungan kerja/interpersonal kurang baik, 56,1% responden memiliki

perkembangan karir yang tidak memuaskan, 56,1% responden keadaan fisik lingkungan kurang baik dan 53,0% responden ada faktor luar pekerjaan.

2. Ada hubungan antara faktor hubungan kerja/interpersonal dengan Stres terjadi sekolah dasar Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2024 (p- value 0,010)
3. Ada hubungan antara faktor perkembangan karir dengan Stres kerja Sekolah Dasar di Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2024 (p-value 0,000)
4. Ada hubungan antara keadaan fisik lingkungan dengan Stres kerja pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2024 (p- value 0,010)
5. Ada hubungan antara faktor dari luar pekerjaan dengan Stres kerja pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Depati Tujuh Tahun 2024 (p- value 0,000).

### **Saran**

#### 1. Bagi Guru

- a. Guru perlu meningkatkan pengetahuan terkait solusi mengatasi Stres kerja guru.
- b. Menjalin hubungan yang baik dengan sesama guru, staf, atasan di sekolah untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman.
- c. Tetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menghindari kelelahan.

#### 2. Bagi Instansi

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai faktor-faktor penyebab Stres kerja guru dan sebagai informasi bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian sejenis dengan variabel yang berbeda.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif sehingga memperoleh hasil yang mendalam tentang faktor-faktor penyebab Stres kerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., Madani, V. K., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, S., Kerja, B., & Lingkungan, K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Ansori, M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Arieliyana Anggraini, G. S., & Selatan, T. (2022). Work Stres On Secretariat Employees In The Agency Of Financial Education And Training Of The Ministry Of Finance During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 18(4). <https://doi.org/10.19184/ikesma.v%vi%i.27204>
- Azmy, A. N., & Nurihsan, A. J. (2021). Tingkat stres kerja guru sekolah dasar di Kota Bandung selama pandemi COVID-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1659-1672.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dian Wisnuwardhani & Sri Fatmawati Mashoedi. (2012). Hubungan Interpersonal. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fauziah Nasution, Fitriani Pramita, E. (2020). Kepemimpinan dan Berfikir Sistem. In *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69).
- Fazza Khairun Nisa'. (2021). Gambaran Stres Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara Jawa Tengah Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. Skripsi
- Fitri, H., Sari, R., & Sulistiyo, U. (2022). EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. 4(1), 1204–1211.
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah.

- Educational Guidance and Counseling Development Journal, 4(1), 17–28.
- Hermawan, A., Sudirman, A., & Kusmaningtyas, A. (2020). Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 45-60.
- Hidayat, S., & Suhariadi, F. (2019). Persepsi Pengembangan Karir terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention pada Guru SMA di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 8(1), 1-10.
- Husnalia, S., Hadi, S., Mufarohah, A., Manajemen, J., Kesuma, S., & Blitar, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.
- ILO. (2016). *Workplace Stres: a collective challenge*. Geneva, Switzerland: ILO Publication.
- Jundillah, Z. N., Ahmad, L. O. A. I., & Saktiansyah, L. O. A. (2017). Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 1–11.
- Kurniawan, D., Purwanto, A., & Pramono, R. (2023). Pengaruh Kualitas Infrastruktur Sekolah terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 1-15.
- Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, W.F. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Muspawi, M., & R, L. N. P. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam mengendalikan Stress Kerja Guru Di Sd Negeri 219 / Ix Muaro Jambi. 8(4).
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: rineka cipta.
- Nugroho, A., Mujidin, & Prsetia, B.E. (2021). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Guru di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 69-82.
- Nurhayati, E., Rustam, A., & Permana, I. (2020). Efektivitas Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(1), 11-22.
- Pratama, R., & Amaliah, D. (2023). Faktor-faktor di Luar Pekerjaan yang Mempengaruhi Stres Kerja Guru di Medan. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 78-92.
- Prasetyo, Y.T., Castillo, A.M., Salonga, L.J., Sia, J.A., & Seneta, J.A. (2022). Pengaruh Ergonomi Ruang Kelas terhadap Kenyamanan dan Produktivitas Guru di Indonesia. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 8(1), 1-12.
- Priliana, A.P., Millah. I., Cempaka, E., & Wekadigunawan, C. S. P., Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022.
- Puspitasari, D.A., & Rahayuningsih, I. (2021). Aplikasi Teori Dua Faktor Herzberg dalam Konteks Pendidikan Indonesia. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(2), 105-120.
- Rahmawati, A., & Absor, N.F. (2022). Hubungan kerja/interpersonal dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar di Surabaya. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 89-104.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., Lestari, H., Pascasarjana, P., Kesehatan, I., Universitas, M., Ratulangi, S., Kedokteran, F., & Sam, U. (2020). Sam Ratulangi. 1(March), 33–39.
- Rizal S (2013) Stres Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. Vol 1, Hal 141-158, 2013.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Sari, Kiki Retno. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang.
- Sari, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja pada Guru SD

- di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 38(1), 45-60.
- Sari, E.P., & Bodroastuti, A.R. (2021). Pengaruh Kondisi Fisik Tempat Kerja terhadap Stres dan Produktivitas Guru di Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45-58.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sofyan, H., & Ekawarna. (2010). Jurusan Pendidikan IPS, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi 36361. 12, 25–35.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, N., Sunarya, Y., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Analisis faktor-faktor penyebab stres kerja guru di Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Psikologi Undip*, 19(2), 141-158.
- Susanto, H., Wardani, N.E., & Sulistiyo, U. (2021). Work-Life Balance dan Kesejahteraan Psikologis Guru di Era Digital. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 7(1), 1-12.
- Tahir, N., (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja (1st ed.)*. Penerbit Qiara Media.
- Wati, E.D., & Suparno, S. (2022). Dampak Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja dan Kinerja Guru Wanita. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 78- 93.
- WHO. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work. An Overview*. Widodo, A.S., & Purnomo, R. (2020). Kualitas Lingkungan Fisik Sekolah dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 201-215.
- Wijaya, N.K., & Supartha, W.G. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Guru di Bali. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 32-45.
- Wulandari, S., & Setyawan, I. (2023). Peran Kualitas Hubungan kerja/interpersonal dalam Meningkatkan Resiliensi Guru di Bandung. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 145-160.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wu, Y.-C. (2011). Job Stres and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–31.