



Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari

Maria Yertas

STIE Mah-Eisa Manokwari

mariayertas02@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work environment on teacher work stress at SMK Negeri I Manokwari Regency, West Papua Province. The research includes causal associative research with a quantitative approach. The respondents in this study were 34 people who were teachers at SMK Negeri I, Manokwari Regency, West Papua Province. Data collection techniques use questionnaires, data analysis testing uses validity, reliability, classical assumption tests and multiple linear regression tests.

The results of the analysis show that the workload variable has a positive and partially significant effect on teacher work stress. The coefficient test results obtained for the effect of work load on work stress show the results of the T test that the tcount value of 4.330 is greater than the ttable of 1.695. Meanwhile, work environment variables do not have a significant effect on teacher work stress. Coefficient testing shows that the T test results show that the t value is 0.618 which is smaller than the t table of 1.695. However, together both can have an influence on teacher work stress. The results of simultaneous regression coefficient testing obtained fcount of 12,863 which is greater than ftable of 3.30.

Keywords: *Workload, Work Environment, and Work Stress*

PENDAHULUAN

Pengalaman empiris telah membuktikan bahwa bangsa-bangsa yang telah menikmati kesejahteraan dan kemakmuran bagi rakyatnya adalah bangsa yang memulai pembangunannya melalui pendidikan meskipun mereka tidak memiliki sumber daya alam yang cukup. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mereka dapat menikmati kemakmuran bangsanya. Sebagai contoh adalah negara-negara seperti : Jepang, Taiwan, Korea Selatan, Cina, Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, dan sebagainya (Mohamad Surya, dalam Pikiran Rakyat 14 Juli 2004). Lambatnya pertumbuhan pembangunan di Indonesia selama ini sesungguhnya mencirikan masih lemahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang sekaligus juga mencerminkan masih lemahnya sistem pendidikan di negara ini.

Ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan, salah satunya disebabkan oleh masih rendahnya keberpihakan pemerintah sebagai penggagas dan pengayom masyarakat terhadap bidang pendidikan, karena itu tidak berlebihan jika

dikatakan bahwa kelemahan dalam bidang pendidikan ini menunjukkan ketidakberhasilan pemerintahan suatu negara dalam meningkatkan kualitas bangsanya. Sebagai contoh keberhasilan negara Singapura dalam pendidikan didukung dengan komitmen penuh oleh pemerintah yang memangkas birokrasi pendidikan (Khoe Yao Tung, 2002). Ini menunjukkan pentingnya kesungguhan pemerintah dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Khoe Yao Tung (2002) menyatakan bahwa: Keberhasilan pendidikan suatu bangsa merupakan salah satu barometer keberhasilan pemerintahan suatu negara.

Berangkat dari pondasi pendidikan yang kokoh dan tepat, akan dapat diwujudkan cita-cita mulia suatu bangsa dalam berbagai sektor dan apek kehidupan termasuk kedisiplinan, etos kerja, nilai, dan moral suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan merupakan landasan bagi perkembangan ekonomi dan sosial masyarakat. Pendidikan adalah kata kunci dalam mengembangkan pengetahuan dan kualitas kemampuan masyarakat. Ini artinya pendidikan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas suatu bangsa. Dukungan terhadap pentingnya kontribusi pendidikan dalam membangun bangsa Indonesia sebagai bangsa yang besar di antara negara-negara di dunia ini, sesungguhnya telah tertuang di dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yang mengamanatkan bahwa, pendidikan merupakan hak dan kewajiban bagi seluruh warga Indonesia. Oleh karena itu, maka pendidikan harus menjadi prioritas utama dalam proses keseluruhan pembangunan nasional.

Proses pendidikan didukung oleh berbagai faktor antara lain: guru, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana lingkungan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dari sebuah sistem pendidikan nasional yang memiliki peran sebagai factor kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan, jadi guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, dan tinggi rendahnya mutu pendidikan yang diberikan seorang guru dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu stres kerja dan stress kerja guru ini dipengaruhi oleh banyak factor antara lain beban kerja dan lingkungan kerja .

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani,tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan (Anwari *et al* ,2016). Permasalahan yang berasal dari dalam anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru, adanya koflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya, merupakan

faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stress kerja. Dalam pencapaian kinerja juga dapat terjadi karena tekanan-tekanan yang dihadapi seorang guru. Tekanan tersebut merupakan salah satu bentuk dari beban kerja, semakin banyak beban yang diterima maka semakin banyak pula potensi stres kerja yang dialami.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu. Karena setiap pekerjaan yang diterima oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab dan akan menjadi beban kerja. Dari segi egronomik setiap beban kerja yang akan diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2010). Selain beban kerja salah satu faktor yang memicu terjadinya stress kerjayaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pegawai serta dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ketika menjalankan pekerjaannya, guru akan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam stress kerja atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stress yang diterima. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik akan mengurangi tingkat stress, tetapi sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik maka akan menambah beban kerja serta stress kerja.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Sama halnya dengan guru di SMK Negeri I Kabupaten Manokwari, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan pengaruh dari berbagai faktor, baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang dari luar pribadi guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah stress kerja guru. Stress kerja yang dialami oleh guru memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif serta negatif dari stress kerja guru adalah semakin rendah stress kerja yang dialami guru maka semakin tinggi kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi stress kerja yang dialami seorang guru, maka semakin rendah kinerja guru. Stress kerja yang dialami oleh guru di sekolah tersebut memiliki beberapa faktor yaitu beban kerja serta lingkungan kerja. Beban kerja yang dialami oleh guru, salah satunya adalah guru wali kelas, ketika seorang guru memiliki beberapa murid yang kurang tanggap dan tidak dapat menyerap ilmu yang diberikan sedangkan seorang guru memiliki *deadline* untuk menyelesaikan beberapa materi yang harus disampaikan serta dijelaskan kepada siswanya. Dengan adanya batasan waktu serta memiliki hambatan di dalam proses belajar mengajar yang dilakukan seorang guru, ditambah dengan banyak tekanan yang dihadapi ketika menjelang ujian nasional maupun ujian sekolah, secara tidak langsung guru banyak memforsir tenaga serta fikiran agar muridnya bisa mendapatkan nilai yang maksimal. Ditambah lagi dengan lingkungan yang kurang bersih dan tidak nyaman, serta ruang kelas yang gaduh dapat berdampak pada stress kerja guru.

Beranjak dari latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja guru di SMK Negeri I Kabupaten Manokwari, sekaligus memberikan sumbangan pemikiran terhadap bidang pendidikan di Indonesia, khususnya di Kabupaten Manokwari.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Haryono (2017) mengemukakan bahwa beban kerja ialah lamanya pekerja melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa memperlihatkan tanda-tanda kelelahan. Menurut Suma'mur (2018), Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja menurut Gawron (2016), ialah "*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*" yang artinya bahwa beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Sedangkan menurut Schultz (2016) beban kerja yaitu "*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*" yang artinya bahwa beban kerja yaitu terlalu banyak melakukan suatu pekerjaan pada waktu yang tersedia ataupun melakukan pekerjaan yang tidak mudah untuk para pekerja. Beban kerja adalah

keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson,2013). Jadi, beban kerja diartikan sebagai salah satu konsep yang timbul adanya akibat keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Nitisemito (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Menurut Rahmawanti (2014), lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja (Ahyari,2015). Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Afandi (2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja, artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

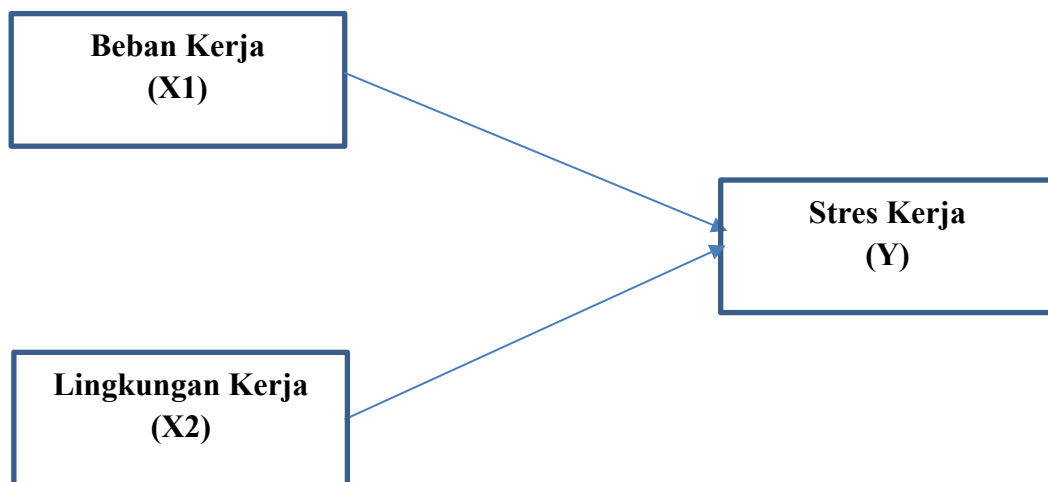
Stres Kerja

Menurut Iskamto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Cahyani & Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja yang berujung pada pengunduran diri.

Menurut Cooper (1995) Stres didefinisikan sebagai tanggapan proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Tamauka (2015) mendefinisikan stres kerja adalah

suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Menurut Fatikhin *et al* (2017) terjadinya stres pada seseorang dapat dilihat dari tanda-tanda indikasi yang terjadi, antara lain: (a) Gejala fisiologis, terlihat dari adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh (fisik). (b) Gejala psikologis, terlihat dari perubahan-perubahan sikap jiwa atau mental yang terjadi. (c) Gejala perilaku, terlihat dari perubahan-perubahan perilaku.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stress kerja guru pada SMK Negeri 1 Kabupaten Manokwari.
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stress kerja guru pada SMK Negeri 1 Kabupaten Manokwari.
- H3: Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja guru pada SMK Negeri 1 Kabupaten Manokwari.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling* yaitu *Sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh (sensus) adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui hasil dari observasi lapangan. Data sekunder diperoleh dari penelitian atau dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner dan dokumentasi.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh dari berbagai variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru. Pada penelitian ini formula regersi linear berganda adalah:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3 + e^1$$

Keterangan:

Y = stres kerja

a = konstanta

b¹ b² b³ = nilai koefisien masing-masing variabel bebas

X¹ = beban kerja

X² = Lingkungan kerja

e¹ = nilai kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 1. Data Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BebanKerja	34	2	3	2,56	,460
LingkunganKerja	34	2	4	3,34	,450
StresKerja	34	2	4	2,97	,484
Valid N (listwise)	34				

Sumber: Output SPSS, 2023.

Dari hasil output pada tabel menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 34, dari 34 responden ini rata-rata nilai stres kerja dari 34 responden adalah 2,97 dengan standar deviasi 0,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel stres kerja adalah kategori sedang. Dan untuk variabel beban kerja rata-rata nilai beban kerja dari 34 responden adalah 2,56 dengan standar deviasi 0,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel beban kerja adalah kategori sedang.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja kerja rata-rata nilai lingkungan kerja dari 34 responden adalah 3,34 dengan standar deviasi 0,484. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel lingkungan kerja adalah kategori sedang.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,985 + 0,669X^1 + 0,104X^2 + e^1$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel beban kerja (X¹), dan lingkungan kerja (X²) terhadap stres kerja (Y).

1. Nilai konstanta = 0,985
Nilai konstanta sebesar 0,985 mempunyai arti apabila variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai sama dengan nol, maka variabel stres kerja (Y) nilainya 0,985.
2. Nilai $b_1 = 0,527$
Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel stres kerja (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel beban kerja (X1) mengalami peningkatan maka variabel stres kerja juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.
Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,527 satuan artinya apabila variabel beban kerja (X1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel stres kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,527 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
3. Nilai $b_2 = 0,097$
Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel stres kerja (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan maka variabel stres kerja juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.
Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,097 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja (X2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel stres kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,097 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,454	,418	,369

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BebanKerja

Sumber: Output SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan Koefisien Determinasi (Rsquare) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa stres kerja (Y) dipengaruhi sebesar 45,4% oleh variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,504	2	1,752	12,863	,000 ^b
	Residual	4,222	31	,136		
	Total	7,726	33			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BebanKerja

Sumber: Output SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 12,863 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk jumlah sampel sebanyak 34 dan 2 variabel bebas yang diteliti, maka besarnya Ftabel adalah 3,30. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka dinyatakan signifikan, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan, H0 diterima jika Fhitung < Ftabel, H0 ditolak bila Fhitung > Ftabel. Karena nilai Fhitung > Ftabel yaitu 12,863 > 3,30 dan memiliki taraf signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).

Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,985	,509		1,936	,062
	BebanKerja	,527	,122	,631	4,330	,000
	LingkunganKerja	,097	,157	,090	,618	,541

a. Dependent Variable: StresKerja

Sumber: Output SPSS, 2023.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Beban kerja terhadap Stres Kerja Ho diterima dan H1 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
Ho ditolak dan H1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,330 > 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima, maka variabel beban kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap stress kerja.
2. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Stress Kerja Ho diterima dan H1 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
Ho ditolak dan H1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,618 < 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,541 > 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak, maka variabel lingkungan kerja Tidak berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap stres kerja.

Pembahasan

1. Deskripsi dan Analisis Beban kerja, Lingkungan kerja dan Stres Kerja

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda karena jumlah n lebih dari 30 dan meneliti dua variabel bebas dengan dipengaruhi satu variabel dependen. Dua variabel independen tersebut yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan satu variabel dependen penelitian ini adalah Stress Kerja (Y). Pada indikator dari beban kerja kerja (X_1) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai masuk dalam kategori sedang. Pada beban kerja indikator penggunaan waktu kerja mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya beban kerja pada guru. Kemudian untuk indikator dari lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan pegawai, maka dapat dilihat bahwa secara umum lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang. Pada lingkungan kerja indikator suhu udara mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya lingkungan kerja pada guru. Selain itu, untuk indikator stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku maka dapat dilihat bahwa secara umum kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang. Pada indikator gejala perilaku mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya stres kerja guru SMKNegeri I Kabupaten Manokwari.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai $t_{hitung} >$ sebesar 4,330 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,80. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan beban kerja tinggi adalah penggunaan waktu kerja sedangkan yang menjadi potensi yang membuat beban kerja rendah adalah mengenai target yang harus dicapai dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,30. Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stress kerja guru, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian menerima H_1 yaitu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian sejalan dengan teori Sunyoto (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian ini mendukung penelitian Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif antara beban kerja terhadap stress kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka stress kerja akan meningkat juga.

3. Pengaruh Lingkungan terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru. Berdasarkan uji T diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,618 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar $0,507 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka variabel

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan positif. Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden pada variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,72. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan variabel lingkungan kerja tinggi adalah suhu udara sedangkan yang menjadi potensi yang membuat lingkungan kerja rendah adalah hubungan dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,15. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila semakin bagus lingkungan kerja, maka stres kerja akan menurun juga. Dengan demikian penelitian menerima H2 yaitu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Andhita Aglis (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila lingkungan kerja kondusif, maka stres kerja akan menurun juga.

4. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 12,863 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,30 dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja guru SD Al Manar. Jika guru merasa mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas dan kemampuannya, serta adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung untuk menjalankan aktifitasnya dengan baik, maka guru tersebut akan merasa stres dan tertekan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Andhita Aglis (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang menumpuk, serta lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres pada karyawan. Sebaliknya, hubungan yang harmonis dan dinamis diantara karyawan maupun pimpinan, pembagian tugas yang sesuai dengan jenjang jabatan serta kemampuan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan tenang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dibuat kesimpulan sebagai berikut: 1). Kondisi tentang variabel beban kerja adalah dalam kategori sedang. Sedangkan variabel lingkungan kerja adalah dalam kategori sedang. Pada variabel beban kerja indikator yang mempunyai kontribusi tinggi adalah gejala perilaku dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,74. 2) Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh guru SMK Negeri I Kabupaten Manokwari. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja, maka stres kerja yang dialami oleh guru SMK Negeri I Kabupaten Manokwari akan menurun juga. 4) Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari, maka

stres kerja guru akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: 1) Untuk mengurangi stres kerja pada guru, maka sebaiknya Kepala Sekolah perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, lebih sering diadakan pelatihan sehingga dapat memberikan bebankerja yang tidak berlebihan. Stres kerja yang dialami guru memiliki nilai sedang yang artinya bisa dipertahankan/ lebih baik dikurangi sehingga dapat lebih nyaman melaksanakan pekerjaan. 2) Kepala SMK Negeri I Kabupaten Manokwari sebaiknya memahami faktor-faktor penyebab beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meminimalisir adanya stres kerja yang dialami oleh guru sehingga dapat lebih produktif serta meningkatkan kinerja. 3) Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan stres kerja antara lain konflik kerja, budaya kerja, kompensasi yang dapat mempengaruhi stres kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Zanafa Publishing.
- Agus, Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Aglis Andhita Hatmawan. 2015, *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN Area Madiun Rayon Magetan*, vol.4 No.1, April 2015
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Cooper, C., dan Straw, A. (1995). *Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fatikhin, F., Hamid, D., dan Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47 No.1, 172
- Gawron, V.J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measure Handbook*. (2en ed). USA: CRC Press Taylor & Fancis Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02),. 142–148
- Tung, Khoe Yao.(2002). *Teknologi Jaringan Intranet*, Yogyakarta: Andi.
- Nugroho, S., Haryono, A.T., Hasiolan., (2017). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kota semarang 1), 1–8.
- Munandar, A. S. (2010). *Stres dan Keselamatan kerja “Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.

- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Rahmawanti N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2*, 1-15
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2016. Psychology and work today (10 edition). New York: Pearson.
- Suma'mur. (2018). Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Gunung Agung
- Susetyo, Budi.(2014). Bahan Ajar Evaluasi Pembelajaran. Bandung: UPI Perss
- Tamauka, M. G. (2015). Pengaruh Konflik Peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*, Hal. 90-98.



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Creative Commons Attribution
License. Copyright @2024 by the Author(s).