

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA GURU
HONORER SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN JOHAR BARU
JAKARTA PUSAT**



Oleh :
ANTIKA NARASANTI
1445132819
MANAJEMEN PENDIDIKAN

Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

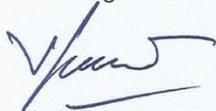
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017

**LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja
Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan
Johar Baru Jakarta Pusat

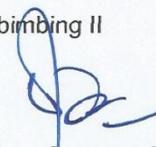
Nama Mahasiswa : Antika Narasanti
NIM : 1445132819
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tanggal Ujian : 28 Juli 2017

Pembimbing I



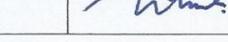
Dr. Neti Karnati, M.Pd
NIP. 196202101987032002

Pembimbing II



Dr. Heru Santosa, M.Pd
NIP. 196302231990021002

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

| Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|---|---|-----------------|
| Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)* |  | 10-8-2017 |
| Dr. Anan Sutisna, M.Pd (Wakil Penanggung Jawab)** |  | 10-8-2017 |
| Dr. Matin, M.Pd (Ketua Penguji)*** |  | 07 Agustus 2017 |
| Dr. Desi Rahmawati, M.Pd (Anggota Penguji I)**** |  | 04 Agustus 2017 |
| Winda Dewi Listyasari, M.Pd (Anggota Penguji II)**** |  | 04 Agustus 2017 |

Catatan

* Dekan Fip

** Pembantu Dekan 1

*** Ketua Jurusan / Program Studi

**** Dosen Penguji selain dosen pembimbing

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA GURU
HONORER SD NEGERI DI KECAMATAN JOHAR BARU JAKARTA
PUSAT
(2017)**

ANTIKA NARASANTI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel yaitu, beban kerja (X) sebagai variabel bebas dan stres kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan studi korelasional dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin.. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 orang guru dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Dari hasil analisis data diperoleh hasil koefisien korelasi *product moment* dengan nilai r sebesar 0,2478 serta hasil pengujian hipotesis uji t dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,596 > t_{tabel} = 1,983$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima yaitu tolak H_0 dan terima H_a . Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi dengan nilai 0,0614 yang berarti bahwa beban kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 6,14%. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD WITH WORK STRESS OF
HONORARY TEACHER ELEMENTARY SCHOOL IN DISTRICT JOHAR
BARU CENTRAL JAKARTA
(2017)**

ANTIKA NARASANTI

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between workload with work stress of honorary teachers Elementary School in District Johar Baru Central Jakarta. This research is a quantitative research with two variable that is, work load (X) as independent variable and work stress (Y) as dependent variable. The research method used is survey method with correlational study and quantitative approach. The sampling technique used was simple random sampling by formula Slovin. Samples were as many as 105 honorary teachers and data collecting using questionnaires.

From the results of data analysis obtained product moment correlation coefficient with r value of 0.2478 and test results hypothesis t test with significance level $\alpha = 0.05$ obtained $t_{count} = 2.596$ which mean bigger than $t_{table} = 1.983$. Thus, it can be said that the hypothesis proposed previously accepted that reject H_0 and accept H_a . In addition, based on the calculation results obtained coefficient of determination with a value of 0.0614 which means that the workload contributes to work stress of 6.14%. Based on the results of the study it is known that the higher the workload the higher the work stress of honorary teachers Elementary School in District Pulogadung East Jakarta.

Keywords : Workload, Work Stress

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Antika Narasanti
Nomor Registrasi : 1445132819
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun dengan judul **“Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Guru Honorer di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat”** adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat oleh orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 24 Juli 2017
Yang Membuat Pernyataan,



Antika Narasanti

DAN>>> UNTUK **SEMUA YANG SELALU ADA DALAM PENULISAN
SKRIPSI INI

LAYAKANYA MENTARI YANG MENEMANI PAGI
YANG MEMBERI SEMANGAT TUK MENJALANI HARI

TERIMA KASIH ...

**

Sang Penciptaku ALLAH SWT

**Keluarga Terkasih : Bapak, Mama, Abang, Rifki
dan seluruh keluarga besarku**

MY BEST FRIEND EVER I HAD (XO Genk, STRONGGIRLS, MP 13 Family)

Dan Kamu (Iya, Kamu) yang tersenyum saat membaca tulisan ini^^

ALHAMDULILLAH

ALHAMDULILLAH

ALHAMDULILLAH

Man Jadda Wa Jadda. Innallaha ma'ashobirin.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Alhamdulillah Robbil'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul "*Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Guru Honoror SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat*". Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak.

1. Dr. Sofia Hartati, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan bantuan selama peneliti mengikuti pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Dr. Anan Sutisna, M.Pd selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Dr. Supadi, M.Pd. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan FIP UNJ. Selain sebagai koordinator prodi, beliau juga selalu membimbing dan memberikan berbagai ilmunya bagi peneliti selama mengikuti pendidikan.
4. Dr. Neti Karnati, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Dr. Heru Santosa, M.Pd selaku Pembimbing II. Keduanya telah meluangkan waktu untuk dapat memeriksa, membimbing, dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Khususnya kepada orang tua tercinta yang selalu senantiasa mendoakan dan menyemangati saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan. Teman-teman yang telah menyediakan waktunya untuk dapat berdiskusi terkait masalah skripsi dan juga membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

7. Annisa Tri Ambareta sang sahabat dari bangku SMA yang selalu setia, mendengarkan segala curhatan, teman berdiskusi dan memotivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Cila, Silfi, Sita, dan Afifah yang selalu memotivasi dan tempat bertukar pikiran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan semua pihak diatas kepada penulis mendapat berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis tetap berharap bahwa apa yang telah dicurahkan dengan sepenuh hati, tenaga, pikiran dan waktu dalam penyelesaian skripsi ini dapat memberikan sumbangsih betapa pun kecilnya kepada semua pihak.

Jakarta, Juli 2017

Antika Narasanti

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | v |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Kegunaan Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORITIK | 10 |
| A. Kerangka Teoritik | 10 |
| 1. Stres Kerja | 10 |
| a. Pengertian Stres Kerja | 10 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 17 |
| c. Gejala Stres Kerja | 24 |
| 2. Beban Kerja | 28 |
| a. Pengertian Beban Kerja | 28 |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja | 33 |
| 3. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja | 36 |
| B. Hasil Penelitian Relevan | 37 |

| | |
|---|------------|
| C. Kerangka Berfikir..... | 37 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 43 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 44 |
| A. Tujuan Penelitian..... | 44 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 44 |
| C. Metode Penelitian..... | 44 |
| D. Populasi dan Sampel | 45 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 55 |
| G. Hipotesis Statistika..... | 58 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 61 |
| A. Deskripsi Data..... | 61 |
| 1. Karakteristik Sampel Penelitian | 61 |
| 2. Deskripsi Data Lapangan..... | 68 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 74 |
| 1. Uji Normalitas..... | 74 |
| 2. Uji Signifikansi dan Linieritas | 75 |
| C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan..... | 77 |
| 1. Pengujian Hipotesis | 77 |
| 2. Pembahasan Penelitian | 80 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 82 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN..... | 84 |
| A. Kesimpulan | 84 |
| B. Implikasi | 85 |
| C. Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 88 |
| LAMPIRAN | 91 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 167 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Populasi Penelitian | 47 |
| Table 3.2 Kisi – Kisi Instrumen | 51 |
| Tabel 3.2 Tabel Perhitungan Analisis Varian | 58 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Usia | 64 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 65 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja | 67 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja | 69 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja | 72 |
| Tabel 4.7 Uji Kebenaran dan Kelinearan Regresi Y Atas X | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 <i>Categories of Stressors affecting occupational stress</i> | 17 |
| Gambar 2.2 <i>Macrolevel Organizational Stressor</i> | 20 |
| Gambar 2.3 <i>Model of Stress</i> | 23 |
| Gambar 2.4 <i>Symptoms of Stress</i> | 24 |
| Gambar 2.5 <i>Example of Strain</i> | 27 |
| Gambar 2.6 <i>Sources of Work-Related and Experienced Stress</i> | 38 |
| Gambar 2.7 Kerangka Berpikir..... | 42 |
| Gambar 3.1 Desain Penelitian | 45 |
| Gambar 4.1 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia | 62 |
| Gambar 4.2 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin | 64 |
| Gambar 4.3 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 65 |
| Gambar 4.4 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja | 67 |
| Gambar 4.5 Grafik Histogram Beban Kerja..... | 70 |
| Gambar 4.6 Grafik Histogram Stres Kerja..... | 73 |
| Gambar 4.7 Grafik Persamaan Linear | 76 |
| Gambar 4.8 Kurva Uji-t | 79 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian | 91 |
| Lampiran 2 Uji Validitas Variabel X | 106 |
| Lampiran 3 Analisis Butir Variabel X | 108 |
| Lampiran 4 Tabel Hasi Analisis Butir Instrumen Variabel X | 109 |
| Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel X..... | 110 |
| Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Y | 111 |
| Lampiran 7 Analisis Butir Variabel Y | 113 |
| Lampiran 8 Tabel Hasi Analisis Butir Instrumen Variabel Y | 114 |
| Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Y..... | 115 |
| Lampiran 10 Data Populasi | 116 |
| Lampiran 11 Data Responden Guru SMP Negeri Kota Bekasi | 119 |
| Lampiran 12 Data Responden Berdasarkan Usia dan Asal Sekolah | 121 |
| Lampiran 13 Skor Hasil Penelitian Variabel X | 122 |
| Lampiran 14 Skor Hasil Penelitian Variabel Y..... | 124 |
| Lampiran 15 Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku (X)..... | 126 |
| Lampiran 16 Perhitungan Rata – rata dan Simpangan Baku (Y) | 128 |
| Lampiran 17 Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X..... | 130 |
| Lampiran 18 Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Y | 131 |
| Lampiran 19 Perhitungan Uji Normalitas..... | 132 |
| Lampiran 20 Perhitungan Uji Linieritas dan Persamaan Regresi..... | 135 |
| Lampiran 21 Perhitungan Uji Kelinearan Regresi | 138 |
| Lampiran 22 Perhitungan Uji Koefisien Regresi..... | 141 |
| Lampiran 23 Perhitungan Uji Koefisien Korelasi | 142 |
| Lampiran 24 Perhitungan Uji Hipotesis | 144 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan bangsa yang sangat perlu diperhatikan perkembangannya. Pendidikan menjadi ujung tombak dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah kompetisi kehidupan berbangsa yang semakin maju dan modern. Pendidikan menjadi modal utama dalam pembangunan negara ditengah derasnya arus globalisasi yang semakin mengubah tatanan kehidupan. Oleh karena itu, dibutuhkan wadah yang dikelola dengan sistematis untuk mewujudkan hal tersebut salah satunya sekolah.

Sekolah merupakan wadah dimana proses pendidikan dikelola didalamnya. Sebagai lembaga pendidikan formal sekolah berperan dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Di dalam lembaga ini setiap anggota masyarakat dalam hal ini peserta didik dapat memperoleh berbagai ilmu dan pengetahuan sehingga diharapkan menjadi pribadi yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam pasal 3 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu “mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi

warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹ Oleh karena itu sekolah memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk dapat mendukung tujuan nasional tersebut.

Sumber daya manusia menjadi modal utama sebagai motor penggerak dan penjamin keberlangsungan sebuah organisasi tidak terkecuali sekolah. Sekolah memiliki sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, peserta didik, tenaga administrasi sekolah, laboran, pustakawan, dan komite. Semua SDM tersebut memiliki *job description* yang berbeda-beda guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran dan keberadaan mereka harus selalu diperhatikan.

Guru merupakan profesi yang sangat mulia. Kemuliannya terwujud dalam perannya mengantarkan anak didik mereka menuju masa depannya. Harapan yang dititipkan para orang tua siswa kepadanya merupakan amanah dan tanggung jawab besar yang harus ia bisa wujudkan. Selain itu, guru harus mampu menjadi teladan bagi orang-orang di sekitarnya pada umumnya dan bagi siswa yang didik pada khususnya.

Guru merupakan salah satu aktor dalam proses pendidikan di sekolah. Guru mempersiapkan seluruh proses pendidikan yang akan ia

¹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Diakses dari <http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf> pada hari Minggu, 26 Februari 2017, Pukul 13.00

lakukan, mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi pembelajaran. Guru sebagai pendidik bukan hanya sebatas mentransfer pengetahuan kepada siswanya tetapi juga memberikan pemahaman nilai-nilai yang dapat menjadikan peserta didik pandai secara akademis dan cakap dalam berperilaku. Disamping mengelola kegiatan pembelajaran di kelas, guru juga harus mengurus kelengkapan administrasi baik yang terkait dengan kegiatan pembelajaran maupun peningkatan karirnya.

Setiap harinya guru berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan internal institusi tempat guru tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Lingkungan kerja yang kompleks, serta semakin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut. Ketika tuntutan perubahan tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan masalah yang memicu tingkat stres kerja. Lingkungan sekolah pun kini bisa menjadi pemicu timbulnya stres pada guru. Seperti yang diberitakan dibawah ini:

"Sekolah bukan lagi sebagai ruang yang nyaman bagi para guru dalam mendidik, menanamkan budi pekerti, membentuk karakter, dan nilai-nilai disiplin dan kerja keras siswanya. Para guru dicekam rasa ketakutan dalam melaksanakan tugas edukatifnya," ujar Unifah di Jakarta, Minggu (12/6). Dia menambahkan ada nilai-nilai yang berubah dalam diri masyarakat serta pemahaman yang salah dalam memahami aturan sekolah. "PGRI meminta para guru untuk mengubah metoda mengajar yg lebih ramah pada anak.

Guru-guru diminta mempelajari dan mencermati aturan, serta diminta memperkuat kompetensi pribadi dan sosial dalam menghadapi peserta didik yang seringkali menguji kesabaran guru," kata dia.²

Berdasarkan kutipan tersebut, memperlihatkan kondisi dimana guru mulai terancam kenyamanannya. Dimana sekolah tempat guru menghabiskan separuh waktu dalam seharinya tidak lagi menjadi tempat ternyaman dalam melaksanakan tugasnya. Ruang gerak guru seperti terbatas, mereka tidak lagi bebas menunjukkan kompetensi yang dimilikinya. Guru mulai dilanda kekhawatiran, ketakutan hingga memicu stres yang dapat mengganggu kualitas dirinya.

Informasi yang menunjukkan stres kerja yang dialami para guru SD di wilayah Johar Baru sekolah sebagai berikut:

Daerah wilayah johar baru rawan terjadinya tawuran, guru harus berusaha menjaga para siswa agar merasa aman dan memastikan siswa tidak terlibat dalam tawuran. Hasil Ujian Nasional kecamatan Johar Baru selalu berada di urutan terbawah. Guru honorer kini berada dalam sistem kontrak PEMDA DKI yang disebut tenaga kerja kontrak individu. Mereka harus memperpanjang kontrak setiap 3 bulan, dan hal ini membuat mereka khawatir akan nasib mereka dan honor yang akan diterimanya. Apabila mereka lulus kontrak mereka akan memperoleh honor sesuai UMP bila tidak lulus akan menerima honor yang disesuaikan dengan kemampuan sekolah. Pemicu stres berikutnya adalah dengan datangnya guru bantu CPNS. Guru bantu tersebut berasal dari sekolah swasta yang ditempatkan di SD. Hal ini jelas mengancam keberadaan guru PNS di SD

² <http://www.mediaindonesia.com/news/read/50452/sekolah-bukan-lagi-tempat-yang-nyaman-untuk-mengajar/2016-06-12#sthash.ID7TZRkd.dpuf> diakses pada hari Minggu, 15 Januari 2017 Pukul 21.00

dikarenakan guru bantu ini sudah memiliki SK sehingga guru PNS tidak memiliki kekuatan untuk dipertahankan.³

Stres kerja merupakan hal lumrah yang sering didapati para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Stres merupakan tantangan yang perlu dikelola agar tidak menyebabkan perubahan pada diri individu yang berkepanjangan. Stres kerja yang dihadapi para guru dapat merugikan diri guru, siswa dan lingkungan kerjanya.

Stres kerja yang dihadapi guru dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap siswa, dan keinginan untuk mengurangi tugas dan tanggung jawabnya. Namun kondisi di lapangan, memperlihatkan beban kerja guru semakin meningkat. Guru mulai dibebani tugas lain di luar tugas utamanya mengajar. Seperti kutipan berikut ini:

JAKARTA--Dalam peringatan Hari Guru ke-71, Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) meminta kepada pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) dan kementerian terkait lainnya untuk lebih menyederhanakan tata kelola guru. Pasalnya, hingga saat ini persoalan administrasi guru dinilai terlalu rumit dan membebani guru. "Karena kalau dilihat, tugas guru di luar mengajarnya justru lebih banyak dibandingkan di sekolah atau di dalam kelas," ungkap Plt Ketua Umum PB PGRI, Unifah Rosyidi saat konferensi pers di Gedung PGRI Jakarta, Jumat (25/11).

Unifah mengatakan, selama ini guru terlalu diberikan beban administrasi yang rumit sehingga jam mengajarnya menjadi kurang efektif.⁴

³ Hasil wawancara dengan narasumber Ibu Bariah (Pengawas SD wilayah Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat), Pada Hari Kamis 20 April 2017 Pukul 10.30

⁴ <http://news.prokal.co/read/news/1473-guru-keluhkan-urusan-administrasi-terlalu-rumit.html> diakses pada Senin, 16 Januari 2017 Pukul 20.00

Seperti yang diketahui bahwa tugas wajib guru adalah mendidik tetapi disamping mendidik, guru juga harus melaksanakan tugas-tugas administrasi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin hari semakin banyak administrasi sekolah yang harus dilengkapi oleh guru, belum lagi perubahan kebijakan yang terjadi di dunia pendidikan mengharuskan guru siap menyesuaikan dengan tuntutan perubahan tersebut.

Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan. Apalagi dalam melakukan segala aktivitasnya, guru memerlukan pemikiran yang dinamis agar segala aktivitasnya dapat berjalan dengan baik. Sementara di sisi lain guru juga memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga. Jika hal demikian sudah terjadi maka guru akan terganggu fisik dan psikologisnya yang berdampak pada menurunnya kinerja guru seperti terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, tidak fokus dalam mengajar, hingga berujung sakit.

Kenyataan yang terjadi untuk menyelesaikan pekerjaan itu tidaklah mudah. Banyaknya tugas yang ada terkadang tidak sebanding dengan waktu yang tersedia tatkala guru harus mengerjakan pekerjaan di bawah

tekanan agar mencapai hasil yang diharapkan. Guru dituntut harus selalu meningkatkan kemampuan dirinya untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman, seperti berita yang disampaikan berikut ini:

JAKARTA- Sebagai pendidik, guru dituntut selalu memiliki keterampilan baru. Dengan begitu, mereka bisa memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada muridnya. Sayangnya, masih banyak guru belum mampu meng-*upgrade* berbagai keterampilan mereka. Co-Founder Pusat Studi Kebijakan Pendidikan (PSKP), Ifa Hanifah Misbach, MA menuturkan, penyebab utama para guru kesulitan untuk mengembangkan kemampuan sebagai pengajar adalah beban kerja. beban kerja tersebut, ujar Ifa, membuat para guru kesulitan memenuhi kebutuhan untuk memperkaya kemampuan mereka. Pahalanya, memenuhi beban mengajar saja sudah memeras tenaga. "Kalau dari fisiknya sudah lelah, kognitifnya juga sulit menerima. Jadi bagaimana mereka bisa berkembang."⁵

Kondisinya diatas memperlihatkan masih banyak guru yang merasa nyaman dengan kemampuan yang sudah ia miliki sehingga malas untuk berbenah diri demi peningkatan kualitas dirinya. Berdasarkan dari beberapa permasalahan yang telah disebutkan, bahwa guru honorer terlihat terbebani dengan kondisi yang mereka dapati sekarang, mulai dari status mereka sebagai pegawai kontrak hingga beban kerja yang terus bertambah. Oleh karenanya, beban kerja dapat menjadi salah satu pemicu stres kerja yang sering dialami para guru di sekolah. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

⁵ <http://news.okezone.com/read/2016/06/08/65/1409374/ini-penyebab-guru-sulit-tambah-skill>
diakses pada hari Sabtu, 4 Maret 2017 Pukul 15.00

mengenai hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Guru Honorer SD Negeri di Wilayah Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta dan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut: 1) lingkungan kerja membuat guru menjadi stres, 2) kompetensi kepribadian dan sosial yang masih rendah, 3) beban kerja tinggi, 4) beban administrasi yang rumit, dan 5) perkembangan teknologi yang sulit disesuaikan

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu beban kerja sebagai variabel (X) yang merupakan variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat. Sasaran penelitian ini adalah guru honorer di SDN wilayah Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

D. Rumusan Masalah

“Apakah terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru?”.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan khasanah kajian khususnya di jurusan manajemen pendidikan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, menambah pengalaman, pengetahuan dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan antara dengan beban kerja dengan stress kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
- b. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk sebagai bahan pertimbangan dalam upaya menciptakan kenyamanan guna menimalisir munculnya stres kerja yang pada guru dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada guru.

BAB II

KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teoretik

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan hal yang dekat dengan kehidupan organisasi. Stres taklala menjadi sesuatu yang selalu hadir di kehidupan para individu. *Deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi hal yang tak bisa dihindari. Stres yang dialami oleh individu merupakan masalah bagi organisasi yang perlu diperhatikan guna menjaga keberlangsungan kegiatan dalam organisasi.

Stres muncul sebagai bentuk respon atas ketidaksesuaian yang diterima oleh diri individu atas tindakan yang disumbangkan oleh faktor-faktor yang ada di sekeliling individu, baik yang berada di dalam diri maupun di luar dirinya. Dimana hal tersebut dapat mengganggu kestabilan fisik dan psikologis individu. Seringkali

individu tidak menyadari kehadiran stres dalam dirinya sehingga ia tidak bisa mengendalikan dirinya. Adapun definisi stres menurut Schermerhorn, sebagai berikut “*Stress as a state of tension experienced by individuals facing extraordinary demands, constraints, or opportunities*”.⁶ Stres merupakan keadaan tegang yang dialami individu dalam menghadapi tuntutan, peluang dan kesempatan yang luar biasa.

Slocum dan Herigel berpendapat, “*Stress is the excitement, feeling of anxiety, and or physical tension that occurs when the demands placed on an individual are thought to exceed the person’s ability to cope*”.⁷ Pendapat tersebut mengandung arti bahwa stres adalah kegembiraan, perasaan cemas, dan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu diperkirakan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

Stres terjadi ketika individu merasa bahwa mereka bekerja di luar dari zona kenyamanan. Individu akan berbeda ketika mereka merasa tidak nyaman sehingga stres dapat menimbulkan permasalahan yang kompleks.

⁶ John R. Schermerhorn, *Organizational Behaviour 11 Edition*, (Hoboken : John Wiley & Sons, Inc., H. 2010), h.37

⁷ Don Hellriegel dan John W. Slocum, Jr, *Principles of Organizational Behavior*, Twelfth Edition, (Mason: South-Western Cengage Learning , 2009), h.189

Selanjutnya, Mullin mendefinisikan, “*Stress is a complex and dynamic concept. It is a source of tension and frustration, and can arise through a number of interrelated influences on behaviour, including the individual, group, organisational and environmental factor*”.⁸

Menurut pendapat tersebut, stres adalah konsep yang kompleks dan dinamis yang bisa menjadi sumber ketegangan dan frustrasi, dan dapat timbul melalui sejumlah pengaruh yang saling terkait dengan perilaku, termasuk faktor individu, kelompok, organisasi dan lingkungan. Hal ini mengakibatkan adanya pergolakan jiwa, tekanan jiwa, dan emosi jiwa sehingga kejiwaan seseorang akan terpengaruhi dan hilang kesadarannya.

Weigner and Hollenbeck menambahkan konsep mengenai stres dari sudut pandang mereka, “*Stress is an unpleasant emotional state that results when someone is uncertain of his or her capacity to resolve a perceived challenge to an important value*”.⁹ Stres adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika seseorang tidak pasti nya kapasitas untuk mengatasi tantangan dianggap nilai penting.

⁸ Laurie, J. Mullins, *Essentials Of Organisational Behaviour*, (London: Pearson Education Limited, 2006), h.253

⁹ John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, *Organizational behavior : securing competitive advantage. 5th*, (New York Routledge, 2010), h,107

Hampir sama dengan pendapat-pendapat sebelumnya bahwa stres adalah respon emosional terhadap stimulasi tertentu. Namun John A. Wagner and John R. Hollenbeck, menggarisbawahi bahwa stres sebagai respon emosi yang kurang menyenangkan dalam menghadapi tantangan

Memperkuat pendapat sebelumnya, Terry Looker dan Olga Gregson menjelaskan bahwa stres adalah keadaan ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya.¹⁰ Ketika kita menghadapi jumlah tuntutan yang semakin meningkat dan memandang tuntutan-tuntutan menjadi hal yang mengancam, hal tersebut dapat menyebabkan distress. Sedangkan ketika kemampuan yang kita rasakan untuk mengatsi melebihi tuntutan yang dirasakan maka seseorang akan mengalami eustress.

Adapun pengertian stres menurut Ivancevich dan Matteson dikutip dalam Lutans:

*Stress is an adaptive response, mediated by individual differences and or phsycological processes, that is a consequence of any external environmental action, situation, or even that places excessive psychological and or physical demands on a person.*¹¹

¹⁰ Terry Looker dan Olga Gregson, *Managing Stress Mengatasi Stres Secara Mandiri*, (Yogya: Pustaka Baca, 2005), h.44

¹¹ Fred Lutans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Tenth Edition*, (New York: Mc GrawHill, 2005), h.378

Berdasarkan pendapat diatas, stres merupakan respon yang dihasilkan individu untuk menyesuaikan dirinya terhadap stimulus yang bersumber dari internal dan eksternal yang membebani kondisi fisik dan psikologis individu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, individu kerap kali dihadapi berbagai masalah yang dapat memicu stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.¹² Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses beripikir dan kondisi fisik individu.

Seperti yang dikemukakan oleh Haritov dan Kircheva, "*Job stress can be defined as the harmful physical and emotional respises that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the works*".¹³ Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika kebutuhan dalam pekerjaan tidak

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Akasara, 2016), h.472

¹³ Haritov z, Tomev L, Kircheva D. *Work Stress in the Context of Transition A Case of Education, Health and Public Administration in Bulgaria*. (Budapest : International Labour Office, 2003) h.2

sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

Menurut Jamal dan Baba dalam Salih Kusluvan, "*Job stress can be viewed as an individual's reaction to work environment characteristics that appear threatening to the individual*".¹⁴ Stres kerja dapat dilihat sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang muncul mengancam individu.

Stranks menjelaskan, "*Work stress is a psychological state which can cause an individual to behave dysfunctionally at work and results from people's responses to an imbalance between job demands and their abilities to cope*".¹⁵ Stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seorang individu berperilaku disfungsi di tempat kerja dan hasil dari respon orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk.

Senada dengan Stranks, Beehr dan Newman menjelaskan, "*Job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and characteristics by changes within people that force*

¹⁴ Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*, (New York: Nova Science Publishers Inc, 2003), h.379

¹⁵ Jeremy Stranks, *Stress at Work Management and Prevention* (UK : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005), H.2

them to deviate from their normal functioning".¹⁶ Stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Angelo Kinicki konsep stres dapat dijelaskan sebagai berikut:

*Workplace stress is associated with many undesirable effects on many outcomes, such as decrease in job satisfaction, organizational commitment and performance. Increases in emotional exhaustion, burnout, and turnover.*¹⁷

Stres kerja adalah masalah umum dan mahal di tempat kerja, meninggalkan stres beberapa pekerja. Workplace dikaitkan dengan banyak efek undesirable pada banyak hasil, seperti penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Peningkatan kelelahan emosional, kelelahan, dan pergantian.

V.G. Kondalkar menyatakan bahwa stres kerja adalah, "*Job stress may be defined as a pattern of emotional and physiological reactions in response to demands from internal or external sources*". Stres kerja sebagai pola psikologis dan emosional

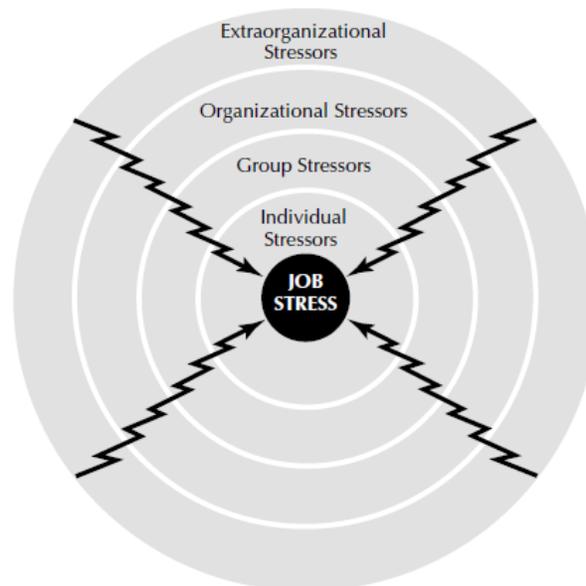
¹⁶ Fred Lutans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Tenth Edition*, (New York : Mc GrawHill, 2005), h.378

¹⁷ Angelo Kinicki dan Brian K. Williams, *Management A Practical Introduction, Third Edition*, (New York : McGraw Hill, 2008), h.583

sebagai respon terhadap tuntutan dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.¹⁸ Stres kerja yang dialami para individu tidak muncul dengan sendirinya, Banyak factor yang mempengaruhi kemunculan stres tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Luthans,berikut ini:



¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosidakarya Offset, 2011), h.157

Gambar 2.1 *Categories of Stressors affecting occupational stress*¹⁹

Stressor merupakan factor-faktor yang mempengaruhi stres. Fred Lutans mengkatategorikan stressor pada stres kerja, diantaranya :

1. *Extraorganizational stressor*

Extraorganizational stressors include things such as societal/technological change, globalization, the family, relocation, economic and financial conditions, race and gender, and residential or community conditions. Faktor stres yang berasal dari organisasi cukup mempengaruhi stres kerja guru seperti penyeimbangan kehidupan karier dan keluarga. keadaan ekonomi yang semakin sulit mengharuskan seseorang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Namun, Situasi ini mengurangi waktu untuk bersantai dan menghabiskan kegiatan bersama keluarga. Sehingga sering menyebabkan seseorang menjadi stres saat menjalani pekerjaan utamanya. Ras dan jenis kelamin juga bisa menjadi penyebab stres, kondisi perumahan, kenyamanan pelayanan dan belanja, bertetangga, dan tingkat polusi suara dan udara kian mempengaruhi timbulnya stres, serta arus globalisasi yang semakin kuat turut menyumbang stres

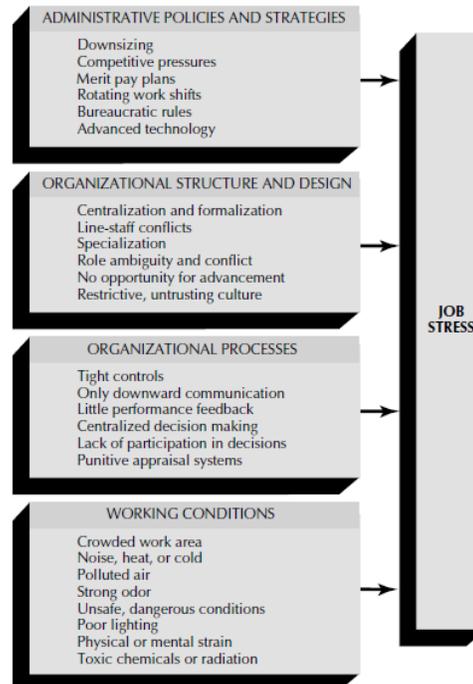
¹⁹ Fred Lutans, *op.cit*, h.379

dikarekanakan keanekaragamn dan perbedaan nilai-nilai yang dianut.

2. *Organizational stressor*

"Organizational stressors include things such as administrative and policies strategies, organizational structure and design, organizational process and work conditions. Faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi stres kerja diantaranya, kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. Kebijakan organisasi meliputi perampingan pegawai, tekanan kompetitif, rencana pembayaran, rotasi kerja, aturan birokrasi dan kemajuan teknologi. Dalam struktur organisasi terdapat stressor diantaranya Sentralisasi dan formalisasi, konflik antar staf,, spesialisasi pekerjaan, ambiguitas peran dan konflik, tidak ada kesempatan untuk maju, budaya *untrusting*. Stressor proses organisasi terdiri dari kontrol yang ketat hanya komunikasi ke bawah, umpan balik kinerja yang sedikit pengambilan keputusan terpusat, Kurangnya partisipasi dalam keputusan dan sistem penilaian hukuman. Stressor kondisi kerja meliputi tempat kerja yang ramai, kebisingan, suhu udara yang panas atau dingin,

polusi udara kondisi pencahayaan yang buruk, ketegangan fisik atau mental, dan bahan kimia beracun atau radiasi



Gambar 2.2 *Macrolevel Organizational Stressor*

3. *Group stressor*

Group stressors include things such as verbal abuse, threatening, humiliating, or offensive behavior or actions; or work interference.

yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup

4. *Individual stressor*

Individual stressors include things such as such as Type A personality patterns, personal control, learned helplessness, and psychological hardiness may all affect the level of stress someone experiences, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kinicki and Williams mengenai sumber stres, yaitu:

There are six sources of stress on the job: (1) demands created by individual differences, (2) individual task demands, (3) individual role demands, (4) group demands, (5), organizational demands, and (6) non work demands.²⁰

Menurut pendapat knicki dan Williams, ada enam sumber stres dalam pekerjaan : (1) tuntutan yang dibuat oleh perbedaan individu, (2) tuntutan tugas individu, (3) tuntutan peran individu, (4) tuntutan kelompok, (5) tuntutan organisasi, dan (6) bukan tuntutan kerja.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.²¹ Dengan kondisi yang seperti ini seseorang dapat dengan mudah mengalami

²⁰ Angelo Kinicki dan Brian K. Williams, *op.cit*, h.371

²¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2011), h.200

perubahan-perubahan dalam dirinya. Perubahan-perubahan yang terjadi menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap pekerjaan bisa menyebabkan stres. Di antara kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya sebagai berikut:

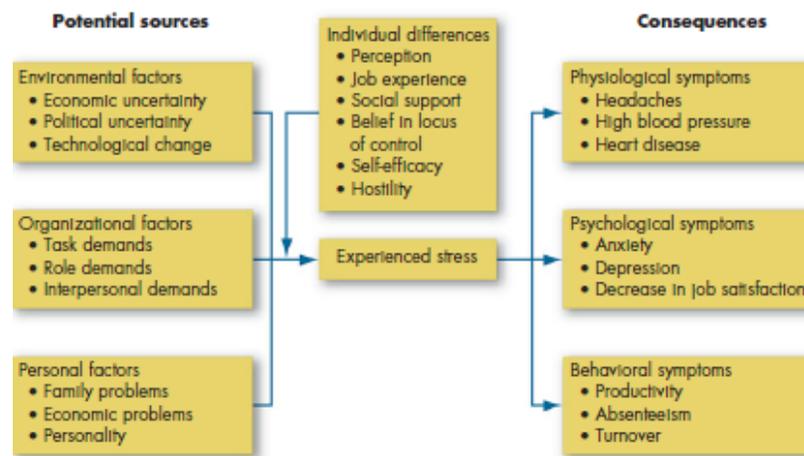
1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politik yang jelek
5. Umpan balik tetenag pelaksanaa kerja yang tidak memadai
6. *Role ambiguity*
7. Perbedaan anatara nilai perusahaan dan karyawan
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalh yang terjadi di luar pekerjaan. Penyebab stres *of the job*, antara lain:

1. Kekhawatiran financial
2. Masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah fisik

4. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
5. Masalah-masalah pribadi lainnya.²²

Memperkuat konsep yang telah ada, Stephen P. Robbins dan Timotty A Judge menjelaskan konsep stres dalam sebuah model berikut ini:



Gambar 2.3 *Model of Stress*²³

Menurut Stephen P. Robbins dan Timotty A Judge, mereka mengkategorikan potensi pemicu stres (stressor), seperti faktor-faktor lingkungan antara lain ketidakpastian ekonomi, politik dan perubahan teknologi. Faktor-faktor organisasional meliputi tuntutan tugas, peran dan tuntutan antar personal. Sedangkan faktor-faktor pribadi meliputi persoalan keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Adapun faktor lain seperti adanya perbedaan

²² Ibid, hal.201

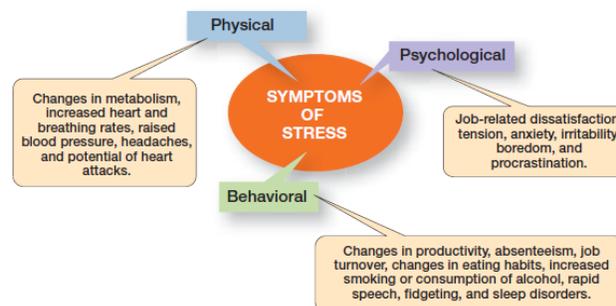
²³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour Fifteenth Edition*, (New Jersey : Pearson Educational. Inc, 2013), h.597

individu, seperti, persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, kepercayaan, efikasi diri dan permusuhan turut memicu timbulnya stress kerja.

c. Gejala Stres Kerja

Kemunculan stres tersebut dapat ditandai dengan beberapa gejala, diantaranya gejala fisiologis seperti sakit kepala, tekanan darah meningkat, hingga penyakit jantung. Selain itu dapat ditandai dengan gejala psikologis, seperti gelisah, depresi dan menurunnya kepuasan kerja. Serta terdapat gejala yang terlihat pada perilaku individu seperti dalam hal produktifitas, ketidakhadiran dan pergantian.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter stress menambahkan bahwasanya stress dapat ditandai dengan gejala-gejala berikut:



Gambar 2.4 *Symptoms of Stress*²⁴

Berdasarkan gambar tersebut dapat dikemukakan gejala-gejala stres meliputi:

- a) Gejala fisiologis; stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, detak jantung dan pernafasan meningkat, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b) Gejala psikologis; stres menyebabkan ketidakpuasan, ketidakpuasan kerja secara jelas dan nyata adalah efek psikologis dan stres. Selain ketidakpuasan kerja, stres dapat menyebabkan efek psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, iritabilitas, kebosanan dan penundaan.
- c) Gejala perilaku; stres mengakibatkan penyebab perubahan perilaku, produktifitas, kemangkiran, perputaran pegawai, perubahan kebiasaan makan, peringatan konsumsi rokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Sementara itu, L Gibson Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske mengelompokkan gejala stres menjadi empat kelompok penting, sebagai berikut:

- a) *Psychological outcomes, including anxiety, frustration, apathy, lowered self-esteem, aggression, and depression.*

²⁴ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management Eleventh Edition*, (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2012), hh.162-163

- b) *Cognitive outcomes include poor concentration, inability to make sound decisions or any decisions at all, mental blocks, and decreased attention spans.*
- c) *Behavioral outcomes, Such manifestations as being prone to accidents, impulsive behavior, alcohol and drug abuse, and explosive temper are examples.*
- d) *Physiological outcomes could include increased heart rate, elevated blood pressure, sweating, hot and cold flashes, increased blood glucose levels, and elevated stomach, and acid production.²⁵*

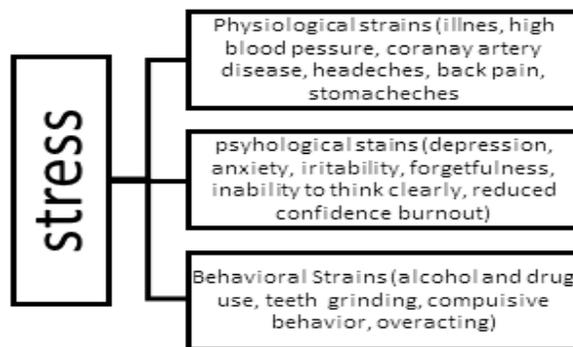
Dari pendapat L Gibson, dkk, dapat disimpulkan bahwa konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu berupa

- a) Konsekuensi psikologi; gelisah, frustrasi, lesu, harga diri rendah, agresif dan depresi.
- b) Konsekuensi kognitif; rendah konsentrasi, tidak mampu mengambil keputusan yang tepat, kurang percaya diri dan jangkauan perhatian berkurang.
- c) Konsekuensi perilaku; cenderung terjadi kecelakaan (karena tergesa-gesa), perilaku sensitive, penyalahgunaan alcohol dan obat-obatan terlarang, dan temperamental.
- d) Konsekuensi fisik; detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, berkeringat, sebentar panas sebentar dingin, tingkat gula darah meningkat dan produksi asam lambung meningkat.

²⁵ James L Gibson, et.al, *Organizations Behavior Structure, Process*, (New Yorj : McGraw-Hill, 2012), h.204

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson menjelaskan konsekuensi yang terjadi pada tubuh dari stressor, sebagai berikut:

Therefore negative consequences to the body occur even with the more mundane stressors that most of us face in our lives. Those negative consequences come in three varieties: Physiological Strains, Psychological strains, and behavioral strains.²⁶



Gambar : 2.5 *Example of Strain*²⁷

Colquitt, LePine and Wesson mengemukakan, ketegangan atau perasaan negatif dapat menyebabkan terjadinya stres dalam kehidupan. Konsekuensi negatif atau ketegangan terjadi dari tiga jenis yaitu ketegangan fisiologis, ketegangan psikologis, dan ketegangan perilaku. Ketegangan fisiologis menyebabkan penyakit, tekanan darah tinggi, penyakit arteri koroner, sakit kepala, sakit punggung, sakit perut. ketegangan psikologis menyebabkan

²⁶ Jason A Colquitt, Jeffrey A Lepine dan Michel J Wesson, *Organizational Behavior* (Newyork : McGraw –Hill Companies, 2015), hh.141-142

²⁷ Ibid, h.142

depresi, gelisah, lekas marah, pelupa, ketidak mampuan untuk berfikir jernih, rasa percaya diri, berkurang, kelelahan. Dan ketegangan perilaku berhubungan dengan alkohol dan penggunaan narkoba, gigi grinding, perilaku compulsive, dan overacting.

Dari hasil konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disintesis stres kerja adalah respon adaptif yang dihasilkan individu ketika terjadi ketidakseimbangan antara kondisi pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki yang menimbulkan perubahan dalam diri individu dengan indikator 1) respon fisik, 2) respon psikologi, dan 3) respon perilaku.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Steve M Jex dan Thomas, *“Workload is typically defined as the amount of work an employee has to do in a given period of time”*.²⁸ Beban kerja biasanya

²⁸ Steve M Jex dan Thomas W Britt, *Organizational Psychology*, (Canada: Simultaneously, 2008), h.225

didefinisikan jumlah pekerjaan seorang pegawai yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya, Don Hellriegel and John W. Slocum mengatakan, "*Workload for some employees, having too much work to do and not enough time or resources to do it is a major stressor*".²⁹ Beban kerja bagi pegawai merupakan sesuatu yang begitu banyak untuk dikerjakan dan tidak cukup waktu, sumber daya atau kemampuan sehingga hal tersebut memicu terjadinya stres. Organisasi memiliki keuntungan dengan memaksimalkan kerja pegawai, namun dari sisi pegawai sebenarnya beban kerja yang berlebihan tersebut dapat memberikan tekanan tersendiri untuk pegawai dikarenakan beban kerja yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia.

Christina Maslach dan Michael P. Leiter menambahkan konsep mereka mengenai beban kerja, sebagai berikut:

"Workload is key dimension of organizational life. From the organization's perspective, workload means productivity. From the individual's perspective, workload means time and energy. Finding

²⁹ Don Hellriegel dan John W. Slocum, *Op.Cit.h.*196

accompromise between the two perspectives is a fundamental challenge in a balanced relationship with work.”³⁰

Berdasarkan definisi tersebut menyatakan bahwa, beban kerja merupakan suatu hal yang penting dalam kelangsungan sebuah organisasi. Sebuah organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan atau visi tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut, sejumlah pekerjaan dan program harus dilaksanakan dengan baik dan terencana dengan matang, dengan demikian sejumlah beban kerja harus diberikan kepada pegawai.

Dari perspektif organisasi, beban kerja merupakan sebuah produktifitas, artinya bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan, maka tugas dan tanggung jawab akan terselesaikan dengan berbagai cara memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Sementara itu, dari perspektif pegawai beban kerja berkaitan dengan waktu dan tenaga. Artinya, bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan, maka akan semakin banyak waktu yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya, serta semakin terkuras pula tenaga yang harus dikeluarkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

³⁰ Christina Maslach, Michael P. Leiter, *The Truth about Burnout*, (San Fransisco : Jossey Bass, 1997), h.38

Melihat kedua persepsi tersebut, menjadi tantangan bagi organisasi dan individu untuk dapat menjalankan dan menyeimbangkan kehidupan masing-masing demi terwujudnya tujuan sebuah organisasi tanpa ada pihak yang dirugikan.

Menurut Jason A Colquitt, *“Workload is higher due to additional responsibilities that include receiving merchandise from vendors, taking physical inventory, and training new employees”*.³¹

Beban kerja lebih tinggi karena adanya tanggung jawab tambahan yang mencakup menerima barang dari vendor, mengambil persediaan fisik, dan pelatihan karyawan baru.

Beban kerja yang tinggi tentunya harus diiri dengan tanggung jawab yang tinggi pula, seperti yang dirasakan para guru. Beban kerja yang dimiliki guru semakin tinggi seperti dengan adanya tanggung jawab atau tugas tambahan menjadi wakil kepala sekolah, wali kelas, bendahara sekolah dan sebagainya, dengan demikian guru tersebut dituntut untuk mengerjakan tugas yang bisa jadi melebihi kemampuannya.

William M. Roam menjelaskan bahwa beban kerja adalah sebagai berikut:

Workload is a feature of occupations that is recognized as stressful and has received substantial empirical attention.

³¹Jason A Colquitt, Jeffry A Lepine dan Michel J Wesson, *op.cit*, h.133

The strains associated with overworkload have been found to be uniformly negative behavioral, psychological, and physiological outcomes demain.³²

Beban kerja adalah fitur dari pekerjaan yang diakui sebagai stres diterima sebagai pusat perhatian empiris karena ketegangan bertemu dengan beban pekerjaan itu mempengaruhi tingkah laku seseorang baik psikologis maupun fisiologisnya dan bersifat negatif.

Menurut Kepmenpan RI No 75. Tahun 2004 beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu-satuan waktu tertentu.³³ Dalam Permendagri No.12 Tahun 2008, Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian beban kerja merupakan sebuah target dan besaran pekerjaan yang harus dipikul atau dikerjakan dimana pekerjaan tersebut memiliki jangka waktu tertentu, sehingga seorang pegawai

³² William N. Roam, *Environmental and Occupational Medicine*, (Philadelphia : Wolter Kluwer, h.856

³³ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004.BAB II Diakses dari www.menpan.go.id/jdih/permen-kepmen/kepmenpan-rb?download=227 Pada Kamis, 23 Maret 2017 Pukul 21.00

atau seorang guru harus terbatas waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut.³⁴

Seperti yang dijelaskan oleh Gibson, Ivancevich, dan Rober yaitu:

*Overload may be of two types: qualitative and quantitative. Qualitative overload occurs when people feel they lack the ability needed to complete their jobs or that performance standards have been set too high. Quantitative overload, on the other hand, results from having too many things to do or insufficient time to complete a job.*³⁵

Beban kerja dalam hal ini dibagi menjadi dua macam yaitu beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif, kuantitatif berupa jumlah atau banyaknya beban kerja yang diberikan, sementara kualitatif, yaitu beban kerja yang meliputi kemampuan atau sumber daya dari pegawai tersebut. Dengan demikian beban kerja yang di dapat oleh seseorang pegawai dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas, kuantitas disini berupa banyaknya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, sementara kualitas bersifat pada kemampuan, kapasitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

³⁴ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Bab I Pasal I diakses dari <http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008> Pada Kamis, 23 Maret 2017 Pukul 21.00

³⁵ James L. Gibson, John Ivancevich, dan Robert Konopaske, Organization Behavior, Structure, Processes, (New York:McGraw-Hill, 2011),h.198

b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba yang dikutip oleh Arifin menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal
2. Faktor Internal³⁶

Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

³⁶ Arifin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Bebanj Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mrangen Demak), Jurnal, Universitas Dian Nuswantor, 2013, h 6-7

Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati terdapat tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.³⁷

³⁷ Anggit Astiatio, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3 No. 7, 2014, h.6

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesiskan, beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batasan jangka waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan indikator: 1) banyaknya pekerjaan, 2) tanggung jawab tambahan, 3) kemampuan bekerja, dan 4) target pekerjaan.

3. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja menjadi salah satu faktor penyumbang terjadinya stres kerja. Banyak dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan. Apabila kondisi demikian terus dialami oleh individu dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi.

Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja di jelaskan oleh Baker et al. yang mengatakan "*workload and time pressure to complete the work assignment in short span of time is a big source of job stress which leads to lower organization commitment*"³⁸ Baker mengatakan bahwa Beban kerja dan tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan di waktu yang singkat

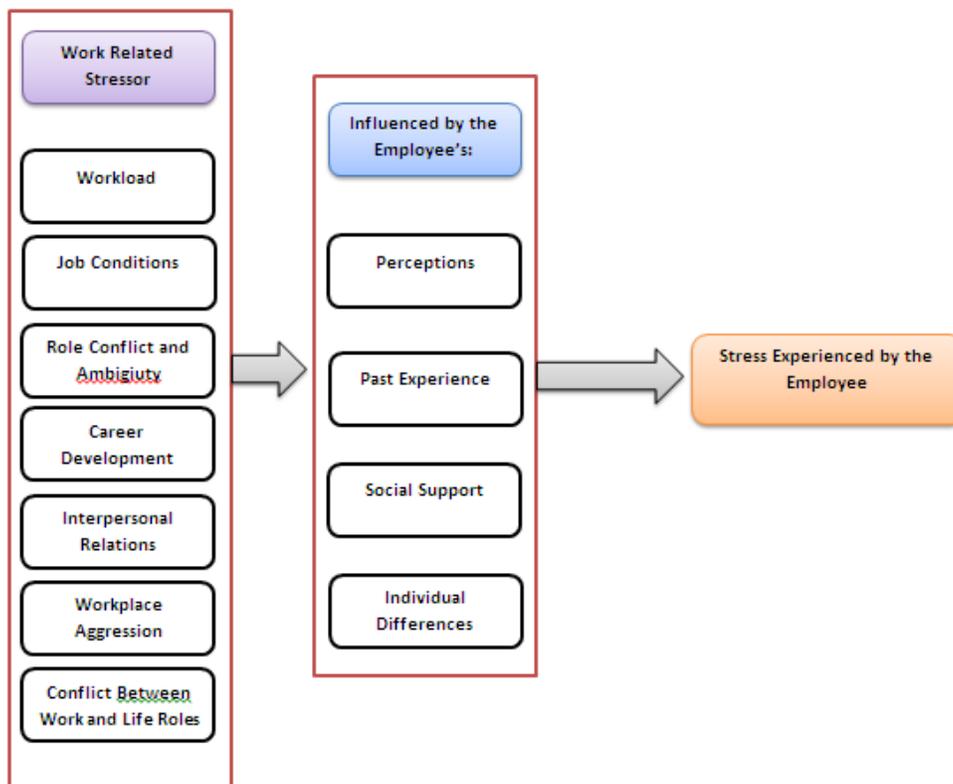
³⁸ Misbah Hayat Bhatti, Muhammad Hasnat Bhatti, Muhammad, Umair Akram, dan Muhammad Hashim, Zubair Akram, *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*, Journal of Business Management and Economics Vol. 7(1), 2016, h.31

merupakan sumber besar dari stres kerja yang mengarah pada menurunnya komitmen organisasi.

Selanjutnya Riggio menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.³⁹

Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat dari *Sources of Work-Related Stressors and Experienced Stress* yang menjelaskan ada banyak faktor penyebab terjadinya stres kerja yang dialami seseorang bisa berasal dari pekerjaan dan individu itu sendiri. Faktor pekerjaan, meliputi beban kerja, kondisi kerja, pengembangan karir, hubungan interpersonal, konflik peran dan ambiguitas, penyerangan di tempat kerja, dan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan. Faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri, seperti persepsi, pengalaman di masa lalu, dukungan social dan perbedaan individu.

³⁹ Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya, Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015, h.1152



Gambar 2.6 Sources of Work-Related and Experienced Stress⁴⁰

Julian Barling menjelaskan keterkaitan antara beban kerja dengan stres kerja, *“Workload is one of the most intuitively obvious of all job stressors and has been linked, in the job stress literature, to a plethora of both psychological and physical symptoms”*.⁴¹ Beban kerja adalah salah satu yang paling intuitif jelas dari semua yang berkaitan dengan pemicu stres, dalam literatur stres kerja memperlihatkan gejala psikologis dan fisik.

⁴⁰ John W. Slocum Jr dan Don Hellriegel, *op.cit.* h.196

⁴¹ Julian Barling, *Handbook of Workstress*, (California : Sage Publications, 2005), h.632

c. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan Endah Sarwendah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara Beban Kerja *Caregiver* dengan Stres Kerja pada *Caregiver* di PSTW Budi Mulia DKI Jakarta menyebutkan hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 berarti ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan tingkat stress kerja pada pekerja sosial sebagai *caregiver* di panti sosial *tresna werdha budi Mulia DKI Jakarta*. Pada penelitian ini juga didapatkan hasil korelasi Spearman 0,573 ($r=0,573$) yang menggambarkan ada hubungan yang kuat antara beban kerja dengan tingkat stress kerja pada pekerja sosial sebagai *caregiver* di Panti Sosial *Tresna Werdha Budi Mulia DKI Jakarta*.⁴²

d. Kerangka Berfikir

Arus globalisasi semakin tak terbendung, perubahan terus terjadi di segala aspek kehidupan tak terkecuali dunia pendidikan. Dunia pendidikan terus berbenah diri agar tetap relevan dengan tuntutan global. Perubahan harus dilakukan guna meningkatkan kualitas pendidikan.

⁴²Endah Sarwendah, diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25716/1/ENDAH%20SARWENDAH-FKIK.pdf> , pada hari Kamis, 23 Maret 2017, pukul 20.10

Perubahan-perubahan yang terjadi di dunia pendidikan menjadi permasalahan baru yang dialami para guru dan pada akhirnya mengganggu pekerjaannya. Guru kerap kali mengalami stres karena banyaknya tekanan yang datang baik dari dalam dan luar dirinya ataupun dari pekerjaannya.

Stres kerja adalah respon fisik, emosional dan perilaku yang dihasilkan individu ketika terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yang dapat mengancam dirinya.

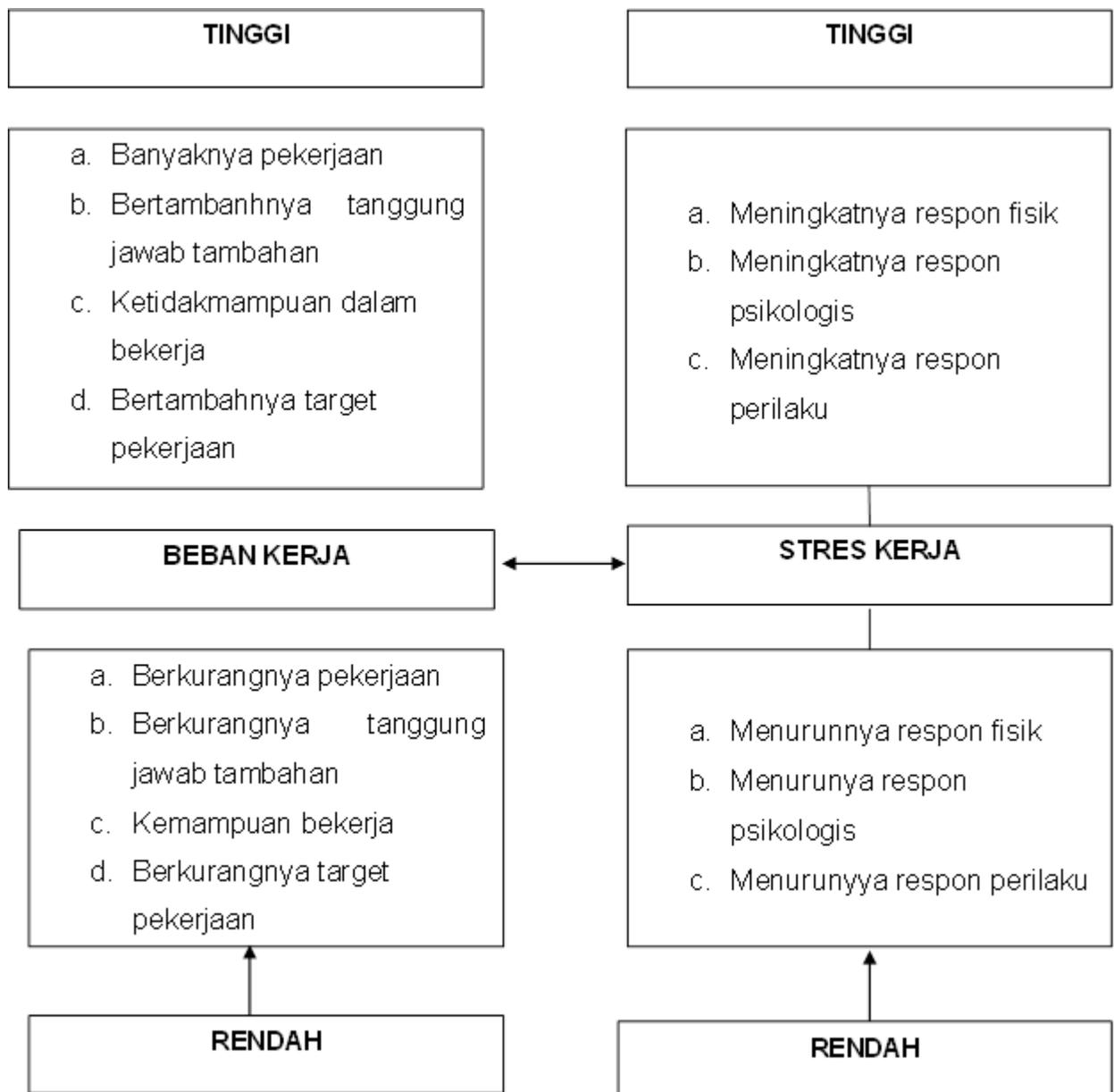
Dampak yang diperlihatkan apabila guru mengalami stres kerja seperti kelelahan yang membuat guru tidak fokus mengajar, kemampuan untuk mengingat menjadi terbatas dan berpengaruh pada proses pengambilan keputusan, produktifitas menurun, emosi tidak stabil, cemas, sering sakit kepala, mudah berkeringat, bahkan penyakit jantung.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada guru. Salah satu faktor tersebut adalah beban kerja (*workload*). Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batasan jangka waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang dimiliki guru kini semakin bertambah, selain memiliki tugas pokok mengajar di dalam kelas, guru juga dibebani dengan tugas-tugas tambahan seperti

mengurus administrasi, mendapat tanggung jawab tambahan seperti menjadi kepala sekolah, wakasek, bendahara, wali kelas, ataupun amanah lainnya.

Jumlah pekerjaan yang bertambah dengan jangka waktu yang terbatas mengakibatkan guru mengalami tekanan. Jika kondisi ini terus menerus berlanjut, akan menyebabkan guru tidak mampu untuk mengatasinya dan dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mentalnya. Hal tersebut mencerminkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh guru artinya semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh guru.

Secara sederhana, kerangka berpikir dapat digambarkan seperti bagan berikut ini:



e. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretik dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut : “Terdapat hubungan positif antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

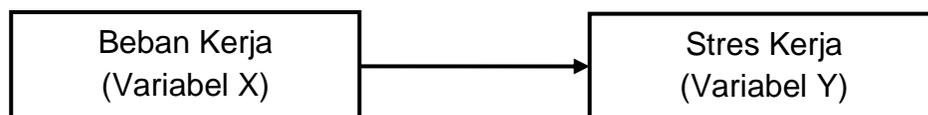
Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat dengan sumber data dari penelitian ini adalah Guru Honorer SD Negeri di wilayah tersebut. Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, yaitu antara bulan April hingga Juni 2017.

C. Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode lapangan melalui survey dengan pendekatan kuantitatif dan studi korelasional. Pendekatan kuantitatif adalah melakukan pengolahan data menggunakan perhitungan statistik. Hasil penelitian menggunakan

metode survey dapat digeneralisasikan dengan cara pengambilan sampel. Penelitian metode survey bertujuan mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang hubungan antara beban kerja dengan strss kerja guru Sekola Dasar Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah dimana satu kelompok dikenakan satu kali pengamatan dan tiap subjek dalam kelompok dikenai dua angket penelitian karena mempunyai dua variabel. Untuk menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya⁴³. Secara sederhana, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian⁴⁴. Penentuan populasi harus sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Dasar di wilayah kecamatan Johar baru Jakarta Pusat dengan jumlah 143 orang guru, yang diketahui berasal dari 32 sekolah.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan perwakilan dari keseluruhan populasi. Sampel menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁵ Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun cara pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin*⁴⁶, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

e : presentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta., 2013), h. 117.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta., 2006), h. 130.

⁴⁵ Sugiyono, *op.cit.*, h. 118.

⁴⁶ Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis* (Jakarta: IN MEDIA, 2013), h.91.

Berdasarkan jumlah populasi terjangkau di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian dengan populasi sebanyak 143 orang guru dan taraf kesalahan 5%, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143(0,05)^2}$$

$$n = 105,34$$

$$n = 105$$

Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa diperoleh sebanyak 105 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

| NO | NAMA SEKOLAH | ALAMAT SEKOLAH | JUMLAH GURU NON PNS |
|-----------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 1 | SD GALUR 01 | Jl. Kampung Rawa Tengah | 7 |
| 2 | SD GALUR 03 | Jl. Kampung Rawa Tengah | 8 |
| 3 | SDN JOHAR BARU 01 PAGI | Jl. Percetakan Negara IV | 1 |
| 4 | SDN JOHAR BARU 03 PAGI | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 2 |
| 5 | SDN JOHAR BARU 04 PETANG | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 5 |
| 6 | SDN JOHAR BARU 05 PAGI | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 3 |
| 7 | SDN JOHAR BARU 07 PAGI | Jl. Percetakan Negara II | 3 |
| 8 | SDN JOHAR BARU 09 PAGI | Jl. Mardani Raya | 5 |

| | | | |
|---------------|----------------------------|-------------------------------|------------|
| 9 | SDN JOHAR BARU 10 PAGI | Jl. Mardani Raya 12 A | 8 |
| 10 | SDN JOHAR BARU 13 PAGI | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 3 |
| 11 | SDN JOHAR BARU 14 PETANG | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 2 |
| 12 | SDN JOHAR BARU 15 PAGI | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 1 |
| 13 | SDN JOHAR BARU 16 PETANG | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | - |
| 14 | SDN JOHAR BARU 17 PAGI | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 17 |
| 15 | SDN JOHAR BARU 18 PETANG | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 3 |
| 16 | SDN JOHAR BARU 19 PAGI | Jl. Kramat Jaya Gg. VIII | 1 |
| 17 | SDN JOHAR BARU 21 PAGI | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 4 |
| 18 | SDN JOHAR BARU 23 PAGI | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 4 |
| 19 | SDN JOHAR BARU 25 PAGI | Jl. Kramat Jaya Baru blok H 1 | 4 |
| 20 | SDN JOHAR BARU 29 PAGI | Jl. Percetakan Negara II | 6 |
| 21 | SDN KAMPUNG RAWA 01 PAGI | Jl. Rawa Selatan III | 5 |
| 22 | SDN KAMPUNG RAWA 02 PETANG | Jl. Rawa Selatan III | 5 |
| 23 | SDN TANAH TINGGI 01 PAGI | Jl. Tanah Tinggi I, Gg,2 | 2 |
| 24 | SDN TANAH TINGGI 02 PAGI | Jl. Tanah Tinggi I, Gg,2 | 5 |
| 25 | SDN TANAH TINGGI 03 PAGI | Jl. Tanah Tinggi II No. 8 | 4 |
| 26 | SDN TANAH TINGGI 04 PETANG | Jl. Tanah Tinggi II No. 8 | 5 |
| 27 | SDN TANAH TINGGI 05 PAGI | Jl. Tanah Tinggi II No. 8 | 4 |
| 28 | SDN TANAH TINGGI 06 PETANG | Jl. Tanah Tinggi II No. 8 | 4 |
| 29 | SDN TANAH TINGGI 07 PAGI | Jl. Tanah Tinggi II No. 8 | 5 |
| 30 | SDN TANAH TINGGI 09 PAGI | Jl. Kramat Pulo Gundul III | 3 |
| 31 | SDN TANAH TINGGI 10 PAGI | Jl. Kramat Pulo Gundul III | 8 |
| 32 | SDN TANAH TINGGI 11 PAGI | Jl. Tanah Tinggi I Gg.2 | 6 |
| Jumlah | | | 143 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁷ Angket dikirim untuk menggali informasi mengenai keterkaitan antara dua variabel.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang diteliti. Variabel pertama, beban kerja sebagai variabel bebas atau yang biasa disebut sebagai variabel penyebab, dilambangkan dengan simbol "X". Kemudian variabel kedua yaitu stres kerja sebagai variabel terikat, dilambangkan dengan simbol "Y"

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Beban Kerja (Variabel X)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batasan jangka waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Stres Kerja (Variabel Y)

Stres kerja adalah respon adaptif yang dihasilkan individu ketika terjadi ketidakseimbangan antara kondisi pekerjaan dengan

⁴⁷ Sugiyono. *op.cit.*, h. 199.

kemampuan yang dimiliki yang menimbulkan perubahan dalam diri individu

2. Definisi Operasional Variabel

a. Beban Kerja (Variabel X)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan guru untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batasan jangka waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki dengan indikator 1) banyaknya pekerjaan, 2) tanggung jawab tambahan, 3) kemampuan bekerja, dan 4) target pekerjaan.

b. Stres kerja

Stres kerja adalah respon adaptif yang dihasilkan guru ketika terjadi ketidakseimbangan antara kondisi pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki yang menimbulkan perubahan dalam diri individu dengan indikator 1) respon fisik, 2) respon psikologis dan 3) respon perilaku.

3. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, maka kisi-kisi instrumen yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

| No. | Variabel Penelitian | Indikator | No. Item | No. Item Drop | No. Item Valid |
|-----|--------------------------|-------------------------|---|----------------|-------------------------------------|
| 1. | Beban Kerja (Variabel X) | Banyaknya pekerjaan | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13 | 1,4,5,7 | 2,3,6,8,9,10,11,12,13 |
| | | Tanggung jawab tambahan | 14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 | 19 | 14,15,16,17,18,20,21,22,23 |
| | | Kemampuan Bekerja | 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 | 25,35 | 24,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 |
| | | Target pekerjaan | 36,37,38,39,40,41,42,43,44 | 39 | 36,37,38,40,41,42,43,44 |
| 2. | Stres Kerja (Variabel Y) | Respon Fisik | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 | 1,6,12, | 2,3,4,5,7,8,9,10,11,13,14,15 |
| | | Respon Psikologis | 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 | 20,21,22,25,28 | 16,17,18,19,23,24,25,26,27,29,30 |
| | | Respon Perilaku | 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44 | 39,41,43 | 31,32,33,34,35,36,37,38,40,41,42,44 |

Dari kisi-kisi instrumen yang telah dipaparkan, angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban dengan rentang nilai 5, 4, 3, 2, 1 sebagai berikut: Sangat sering (SSR), Sering (SR), Jarang (JR), Pernah (PH), dan Tidak Pernah (TPH).

4. Uji Coba Instrumen

a.) Uji Validitas Instrumen

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti⁴⁸. Pengujian validitas menggunakan analisis skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson⁴⁹:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

⁴⁸ Sugiyono, *op.cit.*, h. 172-173.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h. 213.

| | |
|------------|-------------------------------------|
| r_{xy} | = Koefisien korelasi antara X dan Y |
| N | = Jumlah sampel |
| X | = Skor tiap butir |
| Y | = Skor total |
| $\sum XY$ | = Jumlah perkalian antara X dan Y |
| $\sum X$ | = Jumlah skor tiap butir |
| $\sum Y$ | = Jumlah skor total |
| $\sum X^2$ | = Jumlah kuadrat skor tiap butir |
| $\sum Y^2$ | = Jumlah kuadrat skor total |

Bila butir pertanyaan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas, maka butir item tidak dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk mendapatkan tingkat validitas, r_{hitung} harus lebih besar dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Setelah dilakukan perhitungan uji validitas dengan sampel sebanyak 20 guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 44 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta r_{tabel} sebesar 0,444, maka dari variabel X beban kerja diperoleh sebanyak 36 butir soal valid dan 8 butir soal drop. Sedangkan variabel Y stres kerja diperoleh sebanyak 33 butir soal valid dan 11 butir soal drop.

b.) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*⁵⁰ sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma_t^2)} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 K : Banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 σ_t^2 : Varians total

Pengukuran terhadap variabel X dan Y akan memperoleh hasil berupa angka dan tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas. Setelah dilakukan perhitungan reliabilitas variabel X yaitu beban kerja diperoleh r_{hitung} sebesar 0,967 engan jumlah sampel sebanyak 20 pegawai, maka instrumen variabel Y yaitu stres kerja dikatakan reliabel. Sedangkan dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y yaitu stres kerja, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,946 dengan jumlah sampel sebanyak 20 pegawai, maka instrumen variabel Y yaitu stres kerja dikatakan reliabel.

⁵⁰ *Ibid*, h. 239.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat, di antaranya:

1. Uji Normalitas Distribusi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dikenal sebagai Uji *Liliefors*, dimana data dianggap normal apabila L_{hitung} (L_o) lebih kecil dari L_{tabel} . Rumus yang digunakan yaitu :

$$L_o = F(Fz_i) - S(Z_i)$$

Keterangan:

L_o = Harga mutlak terbesar

$F(z_i)$ = Peluang angka baku

$S(z_i)$ = Proporsi angka baku

Untuk melakukan pengujian, maka langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n

dengan menggunakan rumus:
$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

Dimana, Z_i = bilangan baku

x_i = data sampel

\bar{x} = rata-rata sampel

s = simpangan baku

- b. Untuk tiap bilangan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(z_i)} = P(Z \leq Z_i)$.
- c. Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$ maka:

$$S_{z_i} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{n}$$

- d. Hitunglah selisih $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlakny.
- e. Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas yaitu:

- a. $L_o < L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) diterima, dengan kesimpulan populasi berdistribusi normal.
- b. $L_o > L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) ditolak, dengan kesimpulan populasi tidak berdistribusi normal⁵¹.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas

Uji signifikansi menunjukkan hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan ke populasi. Sedangkan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap

⁵¹ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 466.

variabel lain atau untuk menguji apakah variabel X dan variabel Y merupakan hubungan yang linier. Rumus regresi linier adalah dengan persamaan sebagai berikut⁵²:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan :

\hat{Y} : Variabel kriteria

X : Variabel prediktor

a : Bilangan konstant

b : Bilangan regresi

Rumus untuk mencari nilai konstan (a) dan koefisien arah regresi (b) dalam rumus linier adalah⁵³:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya adalah melakukan uji kelinieran regresi yang dimaksudkan untuk melihat apakah regresi yang diperoleh signifikan jika digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antar

⁵² *Ibid.*, h. 312.

⁵³ Sutanto Priyo Hastono dan Luknis Sabri, *Statistik Kesehatan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.162.

variabel yang sedang dianalisis. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linier. Berikut adalah tabel perhitungan analisis varians untuk uji kelinieran regresi⁵⁴:

Tabel 3.3 Tabel Perhitungan Analisis Varians

| Sumber Varians | DK | JK | KT=JK/DK | F |
|----------------|---------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Regresi (a) | 1 | $(\sum Y_i)^2 / n$ | $(\sum Y_i)^2 / n$ | $\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$ |
| Regresi (b a) | 1 | JK (b a) | JK (b a) | |
| Residu | $n - 2$ | $\sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ | $\sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2 / n-2$ | |
| Tuna Cocok | $k - 2$ | JK (TC) | JK (TC) / $k-2$ | $\frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$ |
| Kekeliruan | $n - k$ | JK (E) | JK (E) / $n-k$ | |

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pengujian ini menggunakan rumus *product moment*.⁵⁵

⁵⁴ Sudjana, *op.cit.*, h. 332.

⁵⁵ Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *op.cit.*, h. 158.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis statistik,

dengan ketentuan:

a. $H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat hubungan positif antara variabel

b. $H_a : \rho > 0$, terdapat hubungan positif antara variabel

Setelah mengetahui nilai r *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi guna menentukan derajat hubungan. Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi *product moment*

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji t ⁵⁶:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

⁵⁶ Sudjana, *op.cit.*, h. 380.

r = Koefisien korelasi *Product Moment*
n = Banyaknya sampel

Dari tabel yang dihasilkan pada tabel dk = n-2 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan adalah populasi penelitian. Populasi penelitian terdiri dari para guru sekolah dasar negeri yang berstatus honorer UMP dan honorer sekolah di wilayah kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat dengan jumlah sebanyak 143 orang guru. Untuk menentukan sampel penelitian digunakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh sebanyak 105 orang guru SDN di wilayah kecamatan Johar Baru, Jakarta Pusat yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Data Sampel yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik sampel. Adapun karakteristik-karakteristik sampel yang dapat disajikan diantaranya, sebagai berikut:

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

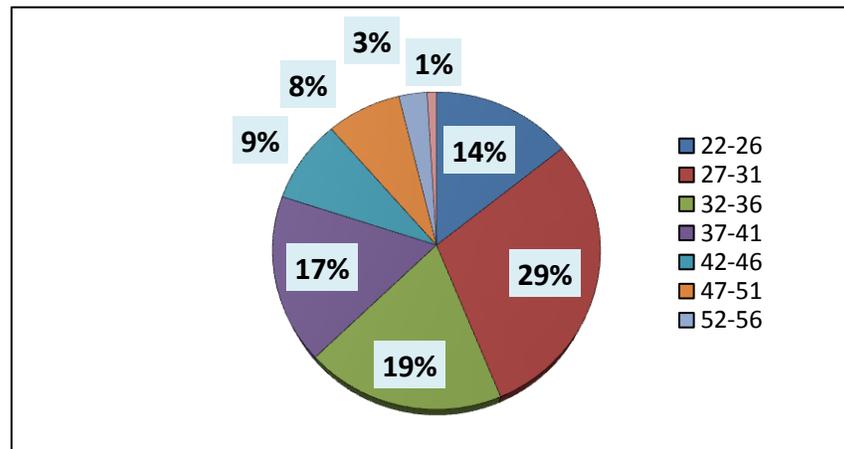
Dari hasil pengumpulan data, guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini jika dikelompokkan berdasarkan usia maka dapat diperoleh data sebagai berikut: guru yang berada pada rentang usia 22-26 tahun sebanyak 15 orang guru sebesar 14,29%, usia 27-31 tahun sebanyak 31 orang guru sebesar 29,52%, usia 32-36 tahun sebanyak 12 orang guru sebesar 19,05%, usia 37-41 tahun sebanyak 18 orang guru sebesar 17,14%, usia 42-46 tahun sebanyak 9 orang guru sebesar 8,57%, usia 47-51 tahun sebanyak 8 orang guru sebesar 7,62%, usia 52-56 tahun sebanyak 3 orang guru sebesar 2,86%, dan usia 57-61 sebanyak 1 orang guru sebesar 0,95%. Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

| No | Usia (Thn) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------|------------|----------------|
| 1 | 22-26 | 15 | 14.29% |
| 2 | 27-31 | 31 | 29.52% |
| 3 | 32-36 | 20 | 19.05% |
| 4 | 37-41 | 18 | 17.14% |
| 5 | 42-46 | 9 | 8.57% |
| 6 | 47-51 | 8 | 7.62% |
| 7 | 52-56 | 3 | 2.86% |
| 8 | 57-61 | 1 | 0.95% |
| Jumlah | | 105 | 100.00% |

Sumber: Tabel kelompok data guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Data yang diperoleh dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

Sumber: Frekuensi guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

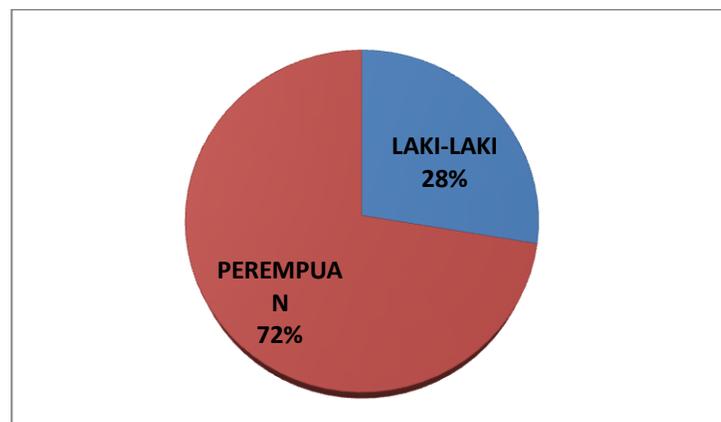
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para guru honorer SDN di wilayah kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat yang berjumlah 105 orang guru yang terdiri dari guru laki-laki dan perempuan. Guru berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang guru dengan persentase sebesar 27,62% dan guru berjenis kelamin perempuan berjumlah 76 orang guru dengan persentase sebesar 72,38%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|------------|----------------|
| 1 | LAKI-LAKI | 29 | 27.62% |
| 2 | PEREMPUAN | 76 | 72.38% |
| JUMLAH | | 105 | 100.00% |

Sumber: Tabel Kelompok Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Data yang diperoleh dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Para guru honorer di wilayah kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas sarjana dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 104 orang guru atau sebesar 99,05%. Dan 1 orang guru dengan pendidikan

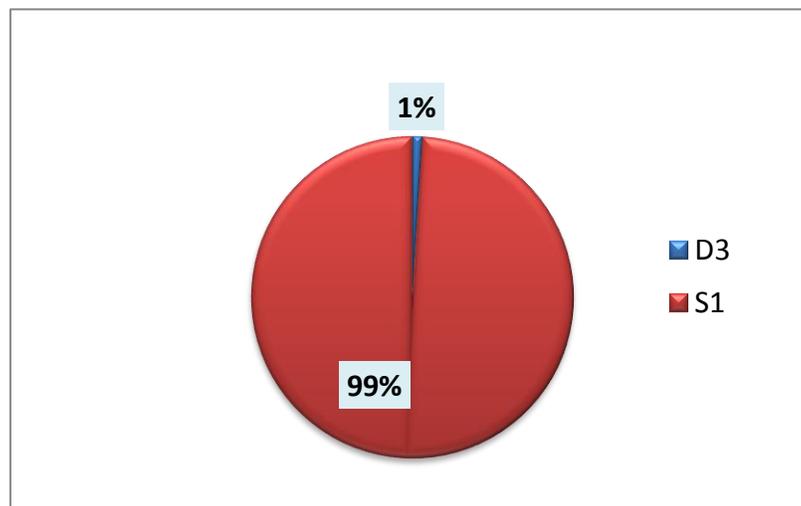
terakhir D3 dengan persentase sebesar 0.95%. Karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------------|----------------|
| 1 | S1 | 104 | 99.05% |
| 2 | D3 | 1 | 0,95% |
| JUMLAH | | 105 | 100.00% |

Sumber: Tabel Kelompok Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Data yang diperoleh dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

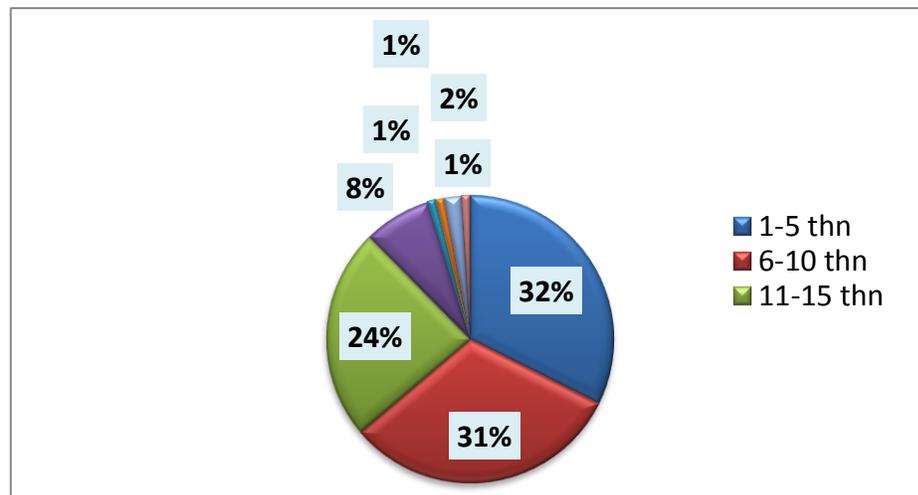
Para guru honorer di wilayah kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat yang menjadi sampel dalam penelitian berbeda-beda dalam lama bekerja. Guru yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 34 orang guru dengan persentase 32,38%. Untuk lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 33 orang guru dengan pesentase 31,43%. Lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang guru atau sebesar 23,81%. Lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang guru atau sebesar 7,61%. Lama bekerja 21-25 tahun sebanyak 1 orang guru atau sebesar 0,95%. Lama bekerja 26-30 tahun sebanyak 1 orang guru atau sebesar 0,95%. Lama bekerja 31-35 tahun sebanyak 2 orang guru atau sebesar 1,90%. Dan lama bekerja 36-40 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 0,95%. Karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|------------|----------------|
| 1 | 1-5 thn | 34 | 32.38% |
| 2 | 6-10 thn | 33 | 31.43% |
| 3 | 11-15 thn | 25 | 23.81% |
| 4 | 16-20 thn | 8 | 7.62% |
| 5 | 21-25 thn | 1 | 0.95% |
| 6 | 26-30 thn | 1 | 0.95% |
| 7 | 31-35 thn | 2 | 1.90% |
| 8 | 36-40 thn | 1 | 0.95% |
| Jumlah | | 105 | 100.00% |

Sumber: Tabel Kelompok Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Data yang diperoleh dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.4 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Frekuensi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

2. Deskripsi Data Di Lapangan

a. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

Berdasarkan variabel yang diteliti maka terdapat beberapa indikator yang dibuat untuk dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Indikator yang telah dibuat dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian berjumlah 44 butir. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas 36 butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur variabel beban kerja. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner variabel beban kerja dari 105 orang responden para guru honorer maka diperoleh data dengan skor tertinggi yaitu 160 dan skor terendah 82,⁵⁷ dengan perolehan skor rata-rata 132,44 dan simpangan baku sebesar 13,74.⁵⁸ Perolehan data selengkapnya ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

⁵⁷ Lampiran 13, *Skor Hasil Penelitian Variabel X*

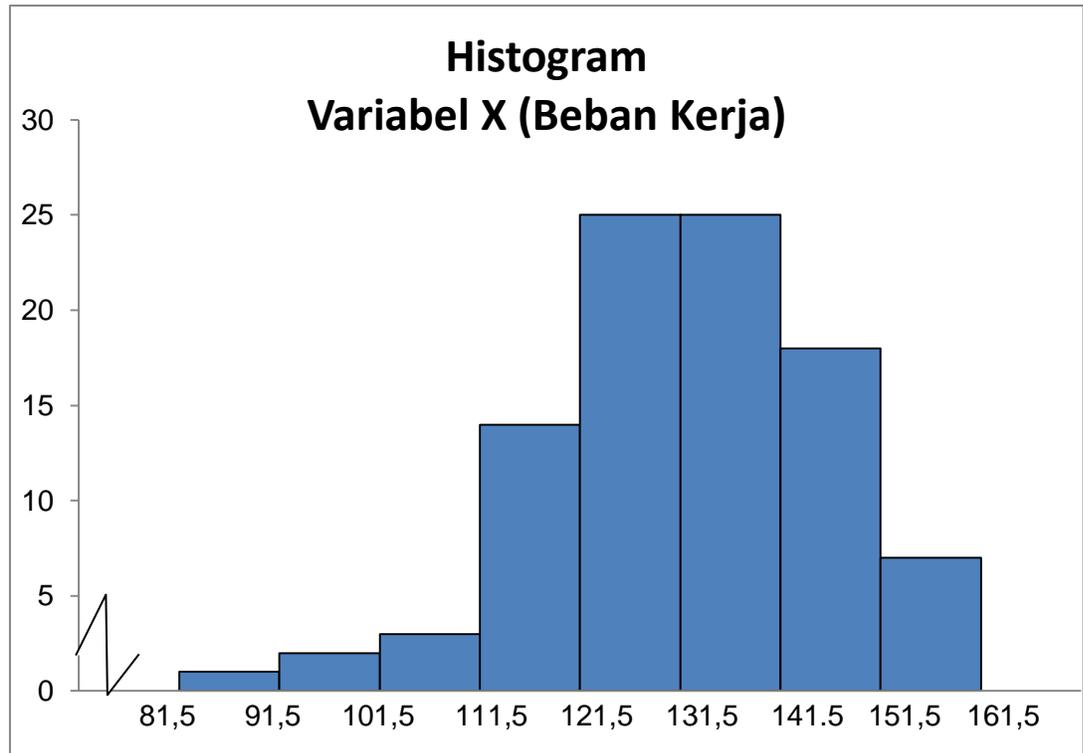
⁵⁸ Lampiran 15, *Perhitungan Rata- Rata Dan Simpangan Baku X*

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

| No | Kelas Interval | Batas Kelas | Titik Tengah | Frekuensi | % |
|---------------|-----------------------|--------------------|---------------------|------------------|----------|
| 1 | 82 - 91 | 81.5 - 91.5 | 86.5 | 1 | 1% |
| 2 | 92 - 101 | 91.5 - 101.5 | 96.5 | 2 | 2% |
| 3 | 102 - 111 | 101.5 - 111.5 | 106.5 | 3 | 3% |
| 4 | 112 - 121 | 111.5 - 121.5 | 116.5 | 14 | 13% |
| 5 | 122 - 131 | 121.5 - 131.5 | 126.5 | 29 | 28% |
| 6 | 132 - 141 | 131.5 - 141.5 | 136.5 | 29 | 28% |
| 7 | 142 - 151 | 141.5 - 151.5 | 146.5 | 20 | 19% |
| 8 | 152 - 161 | 151.5 - 161.5 | 156.5 | 7 | 7% |
| Jumlah | | | | 105 | 100% |

Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X
(Data Lapangan diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi data disajikan dalam bentuk histogram dengan batas kelas 81.5 sampai dengan 161.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5 Grafik Histogram Beban Kerja

Sumber : Grafik Histogram Beban Kerja
(Data Lapangan diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi pada rentang batas kelas 121,5 –131,5 dan 131,5-141,5. Sedangkan frekuensi terendah pada rentang batas kelas 81,5-91,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata – rata beban kerja dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori sedang

diperoleh dengan cara rata – rata skor dikurangi simpangan

baku maka hasilnya :

$$132,44 - 13,74 = 118,7$$

$$132,44 + 13,74 = 146.18$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata – rata, rentang nilainya adalah 119 – 146.

- 2) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berbeda di atas 146 atau ≥ 147 sampai dengan skor tertinggi yaitu 160. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 147 – 161.
- 3) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 145 atau ≥ 144 sampai dengan skor terendah yaitu 82. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 82 – 118.

b. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan tersisa 33 butir pernyataan yang valid dan reliabel untuk mengukur variabel stres kerja. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner variabel stres kerja dari 105 orang responden para guru honorer maka diperoleh data dengan skor

tertinggi yaitu 158 dan skor terendah 71⁵⁹ dengan perolehan skor rata-rata 130,09 dan simpangan baku sebesar 10,03.⁶⁰ Perolehan data selengkapnya ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

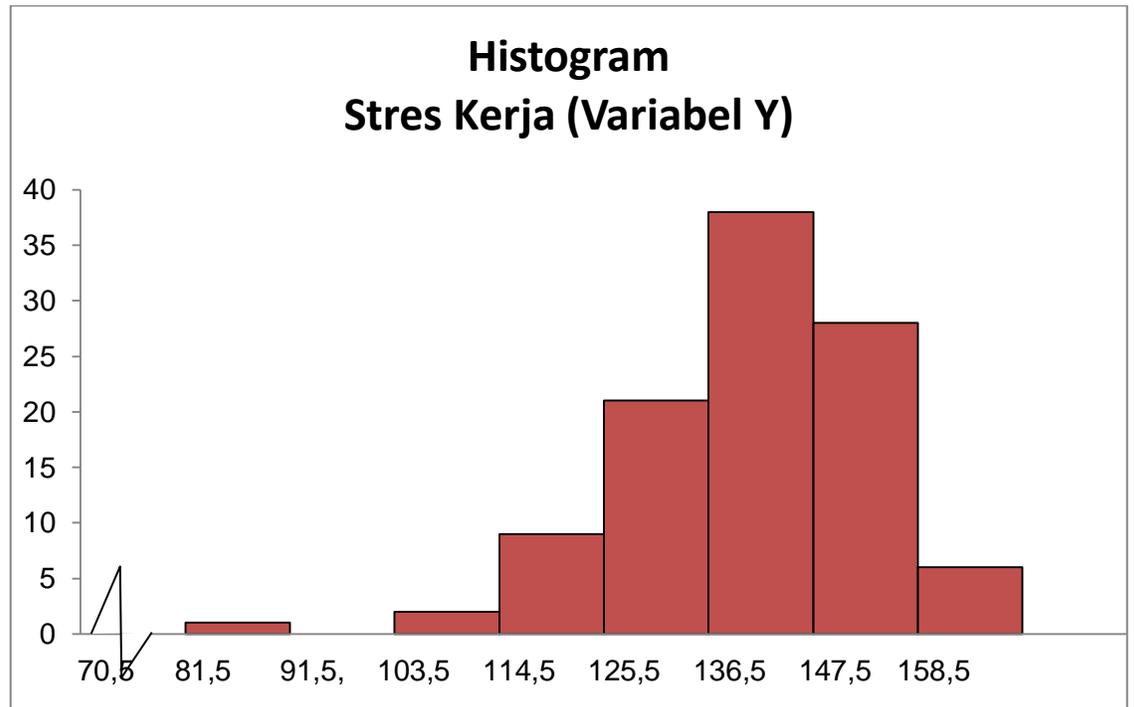
| No | Kelas Interval | Batas Kelas | Titik Tengah | % |
|--------|----------------|---------------|--------------|------|
| 1 | 71 – 81 | 70.5 - 81.5 | 76 | 1% |
| 2 | 82 – 92 | 81.5 - 92.5 | 87 | 0% |
| 3 | 93 – 103 | 92.5 - 103.5 | 98 | 2% |
| 4 | 104 – 114 | 103.5 - 114.5 | 109 | 9% |
| 5 | 115 – 125 | 114.5 - 125.5 | 120 | 20% |
| 6 | 126 – 136 | 125.5 - 136.5 | 131 | 36% |
| 7 | 137 – 147 | 136.5 - 147.5 | 142 | 27% |
| 8 | 148 – 158 | 147.5 - 158.5 | 153 | 6% |
| Jumlah | | | | 100% |

Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y
(Data Lapangan diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi data disajikan dalam bentuk histogram dengan batas kelas 70,5 sampai dengan 158,5 sebagai berikut :

⁵⁹ Lampiran 13, *Skor Hasil Penelitian Variabel X*

⁶⁰ Lampiran 15, *Perhitungan Rata- Rata Dan Simpangan Baku X*



Gambar 4.6 Grafik Histogram Stres Kerja

Sumber : Grafik Histogram Stres Kerja (Data Lapangan diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi pada rentang batas kelas 125,5 – 136,5 sedangkan frekuensi terendah pada rentang batas kelas 81,5 – 91,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata – rata tingkat pengambilan keputusan dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata – rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$130,09 - 10,03 = 120,06$$

$$130,09 + 10,03 = 140,12$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata – rata, rentang nilainya adalah 120 – 140.

- 2) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berbeda di atas 140 atau ≥ 141 sampai dengan skor tertinggi yaitu 158 Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 141 – 158.
- 3) Untuk menentukan nilai rata – rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 120 atau ≥ 119 sampai dengan skor terendah yaitu 71 Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 71 – 119.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal, dan H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

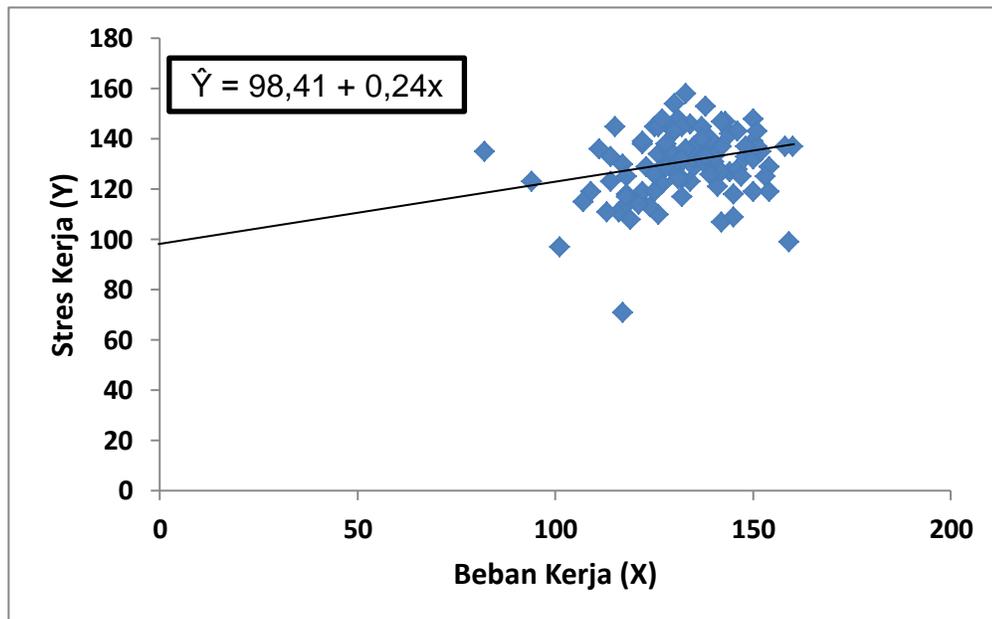
Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan uji Liliefors, nilai kritis L dari $n = 105$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0865. Dari hasil perhitungan skor X dan Y diperoleh $L_0 = 0.0746$ ⁶¹ Nilai L_0 dari kedua variabel X dan Y terlihat L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_0 yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikasi Dan Linieritas Regresi

Uji signifikasi adalah untuk menunjukkan hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan ke populasi. Sedangkan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain atau untuk menguji apakah variabel X dan variabel Y merupakan hubungan yang linier. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di dapat persamaan $\hat{Y} = 98,41 + 0,24x$.⁶² Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 98,41$ dan konstanta $b = 0,24x$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier maka tampak sebagai berikut :

⁶¹ Lampiran 19, *Perhitungan Uji Normalitas*

⁶² Lampiran 20, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi*



Gambar 4.7 Grafik Persamaan Linear

Sumber : Grafik Persamaan Linear (Data Lapangan diolah Peneliti, 2017)

Dari hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasilnya diuraikan sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 6,766 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,933 ($\alpha = 0,05$)⁶³, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana untuk Y dengan X terbukti signifikan. Uji linearitas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,562 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,583 ($\alpha =$

⁶³ Lampiran 21, *Perhitungan Uji Kelinieran Regresi*

0,05)⁶⁴. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk Y dengan X terbukti linier.

Tabel 4.7
Uji Kebenaran dan Kelinieran Regresi Y atas X

$$\hat{Y} = 98,41 + 0,24x$$

| SUMBER VARIANS | Dk | JK | KT = JK/dk | Fhitung | Ftabel $\alpha = 0,05$ |
|------------------|-----|-------------|-------------|---------------------|------------------------|
| Regresi (a) | 1 | 1776840.771 | 1776840.771 | 6.766* | 3.933 |
| Regresi (b/a) | 1 | 1126.81 | 1126.8137 | | |
| Residu (Res) | 103 | 17153.41 | 166.5380 | | |
| Tuna Cocok (TC) | 47 | 9730.45 | 207.0308 | 1.562 ^{ns} | 1.583 |
| Kekeliruan (E) | 56 | 7423 | 132.5530 | | |

Ket : * Signifikan, ns = tidak signifikan (linier)

Sumber : Tabel Uji Linieritas Regresi
(Data Lapangan diolah peneliti, 2017)

C. Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja honorer di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Setelah data diperoleh dan diolah dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi untuk pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Karl Pearson,

⁶⁴ *Ibid*

maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,2478⁶⁵ . Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 6.14%. Artinya, beban memberikan kontribusi sebesar 6,14% terhadap tinggi rendahnya stres kerja para guru honorer SDN di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Sedangkan, 94,86% sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar beban kerja.

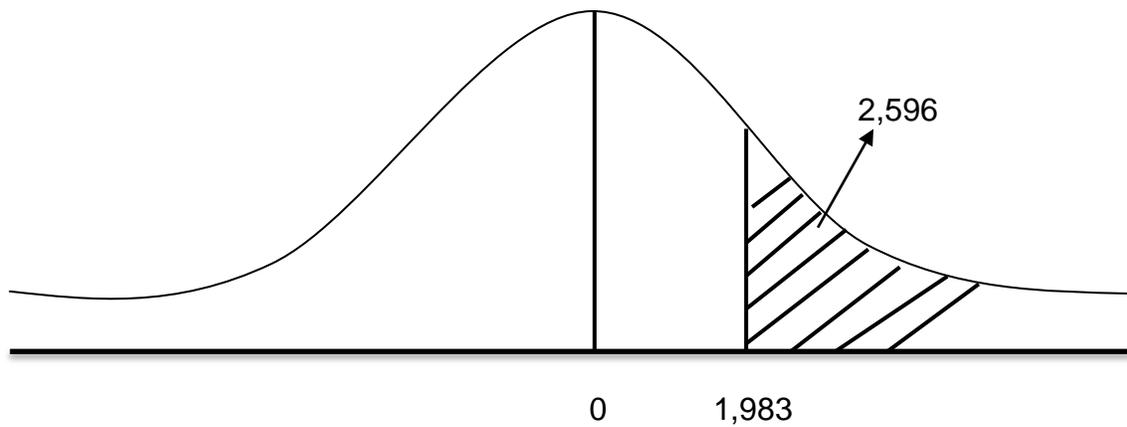
Hasil dari perhitungan koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,596⁶⁶. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindependenan atau uji satu pihak variabel beban kerja dengan stres kerja melalui uji-t. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk = 105$, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,103} = 1,983$ ⁶⁷ Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,596 > 1,983$). Artinya nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengambilan beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru, Jakarta Pusat.

⁶⁵ Lampiran 23, Uji Koefisien Korelasi Untuk Uji Hipotesis

⁶⁶ Lampiran 24, Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji-T

⁶⁷ *Ibid*



Gambar 4.8 Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Sumber : Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi
(Data Lapangan diolah peneliti, 2017)

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil (H_0) menyatakan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SDN di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SDN di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.
- c. Dari hasil t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban

kerja dengan stres kerja guru honorer SDN di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja guru SDN di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Berdasarkan perhitungan dari data yang telah dikumpulkan diperoleh hasil penelitian bahwa tolak hipotesis nihil (H_0) dan terima hipotesis alternative (H_a). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan stres kerja. Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, dimana jika beban kerja tinggi maka stres kerja akan tinggi pula, berlaku untuk sebaliknya. Jika beban kerja berkurang maka stres kerja akan berkurang.

Setelah dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi *Product Moment* antara beban kerja dengan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat diperoleh nilai r sebesar 0,2478⁶⁸ dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, diperoleh t_{hitung}

⁶⁸ Lampiran 23, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

sebesar 2,596⁶⁹ untuk uji satu pihak dengan $dk = 103$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ sebesar 1,983⁷⁰. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,596 > 1,983$), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Beban kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja yang terlihat pada hasil perhitungan uji koefisien korelasi dimana nilai koefisien determinasi sebesar 6,14%. Dari nilai tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja turut menyumbang terjadinya stres kerja para guru honorer, meskipun terdapat faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, guru yang mengalami stres kerja kerap kali hanya memberikan tugas kepada peserta didik tanpa menjelaskan materi pelajaran terlebih dahulu. Hal itu terlihat pada hasil skor butir 24 variabel stres kerja yang memperoleh skor tertinggi yaitu 464. Skor tertinggi yang diperoleh variabel X terdapat pada butir instrumen nomor 22 sebesar 475. Melalui skor jawaban responden pada butir ini yang memperlihatkan

⁶⁹ Lampiran 24, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji-t*

⁷⁰ *Ibid*

guru mampu bekerja sama dalam tim dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari hasil pembahasan dan perhitungan statistik yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Artinya apabila beban kerja guru meningkat maka stres kerja yang dialami para guru akan meningkat. Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dijelaskan oleh Baker et al. yang mengatakan "*workload and time pressure to complete the work assignment in short span of time is a big source of job stress which leads to lower organization commitment*"⁷¹ Baker mengatakan bahwa Beban kerja dan tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan di waktu yang singkat merupakan sumber besar dari stres kerja yang mengarah pada menurunnya komitmen organisasi. Hal demikian menunjukkan jika individu dihadapi jumlah pekerjaan yang banyak dengan waktu penyelesaian yang singkat tak jarang membuat individu merasa tertekan yang membuat individu mengalami stres kerja.

⁷¹ Misbah Hayat Bhatti, Muhammad Hasnat Bhatti, Muhammad, Umair Akram, dan

Muhammad Hashim, Zubair Akram, *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*, Journal of Business Management and Economics Vol. 7(1), 2016, h.31

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan karena ini merupakan hal yang baru pertama peneliti lakukan. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan ukuran sampel yang berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru yang berstatus honorer UMP dan honorer sekolah di Kecamatan Johar Baru, Jakarta Pusat.
2. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpul datanya. Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang pada umumnya kurang mampu menggali keterangan dari responden, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian berada pada wilayah kecamatan agar lebih mudah dijangkau oleh peneliti dan untuk menekan biaya, sehingga penelitian ini masih jauh dari kata sempurna.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi *product moment* yang diperoleh nilai r sebesar 0,2478 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,0614 yang berarti bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 6,14%. Serta dari hasil pengujian hipotesis uji t dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,596 > t_{tabel} = 1,983$, sehingga hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya mampu terjawab yaitu menolak H_0 dan menerima H_a . Yang membuktikan bahwa jika beban kerja meningkat maka stres kerja akan meningkat. Dengan Demikian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

B. IMPLIKASI

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batasan jangka waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja dapat menjadi sesuatu yang memberatkan jika tidak sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki sehingga memicu timbulnya stres kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja. Stres kerja merupakan respon adaptif yang dihasilkan individu ketika terjadi ketidakseimbangan antara kondisi pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki yang menimbulkan perubahan dalam diri individu, seperti sulit berkonsentrasi, sakit kepala hingga sulit mengambil keputusan. Stres kerja yang dialami para guru seperti sulit berkonsentrasi, sakit kepala hingga sulit mengambil keputusan.

Pemberian beban kerja harus diperhatikan dan disesuaikan dengan kondisi pegawai. Beban kerja yang tinggi tentunya harus diiringi dengan tanggung jawab yang tinggi pula, Beban kerja dalam hal ini dibagi dapat dilihat dari segi kuantitatif dan kualitatif. Kuantitatif berupa jumlah atau banyaknya beban kerja yang diberikan, sementara kualitatif, yaitu beban kerja yang meliputi kemampuan atau sumber daya dari pegawai tersebut. Dengan demikian beban kerja yang didapat oleh seseorang pegawai dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Oleh karena itu, beban kerja harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar resiko stres kerja dapat berkurang dan dihilangkan. Implikasi penelitian ini menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut dimana beban kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja guru honorer di Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

C. SARAN

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah hendaknya mampu menjadi pimpinan sekaligus rekan kerja yang mampu memahami segala sesuatu yang sedang dirasakan para guru dan mampu membangun komunikasi yang efektif, sehingga para guru tidak merasa segan untuk menyampaikan sesuatu yang sedang mereka rasakan terutama dalam hal pekerjaan. Kepala sekolah juga hendaknya memahami kemampuan para guru dalam bekerja, sehingga saat diberi tugas guru tidak merasa sebagai sebuah beban. Selain itu, kepala sekolah bisa membuat kegiatan yang bersifat penyegaran.
2. Guru hendaknya mampu mengelola waktu dengan baik terlebih saat tuntutan pekerjaan meningkat, sehingga pekerjaan tetap dapat terselesaikan dengan baik tanpa tergesa-gesa. Kemudian, olahraga teratur juga perlu dilakukan untuk menjaga kondisi tubuh agar tetap prima sehingga mampu menjalani tuntutan tugas yang banyak. Selain itu, guru bisa melakukan kegiatan-kegiatan yang positif di luar jam mengajar bersama dengan rekan-rekan guru untuk menghilangkan

rasa jenuh dan rasa kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan di sekolah

3. Peneliti lain diharapkan dapat lebih mendalam saat melakukan penelitian agar dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit Astiatio. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7.
- Arifin, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Bebanj Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mrangen Demak*.Jurnal, Universitas Dian Nuswanto.
- Arikunto,Suharsimi. 2006. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bhatti, Misbah Hayat, Muhammad Hasnat Bhatti, Muhammad, Umair Akram, Dan Muhammad Hashim, Zubair Akram. 2016. *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*, Journal of Business Management and Economics Vol. 7(1).
- Colquitt, Jason A,et.al. 2014. *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-HillDon Hellriegel and John W. Slocum, Jr. 2009. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. Mason: South-WesternCengage Learning.
- Gibson, James L, et.al. 2012. *Organizations Behavior Structure, Process*. New York:McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani . 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE UGM.
- Hastono, Sutanto Priyo dan Luknis Sabri. 2008. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hellriegel Don and John W. Slocum, Jr. 2011. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hollenbeck, John R and John A. Wagner. 2010. *Organizational Behavior : Securing competitive advantage. 5th*. New York: Routledge.

- Jex, Steve M and Thomas W Britt. 2008. *Organizational Psychology*. Canada:Simultaneously.
- Kinicki , Angelo and Brian K. Williams. 2008. *Management A Practical Introduction, Third Edition*, New York: McGraw Hill.
- Kircheva, Haritov z Tomev L. 2003. *Work Stress in the Context of Transition A Case of Education, Health and Public Administration in Bulgaria*. Budapest : International Labour Office.
- Kusluvan, Salih. 2003. *Managing Employee Attitude and Behaviours in The Tourism and Hospitality*. New York: Nova Science Publishers Inc.
- Looker, Terry and Olga Gregson. 2005. *Managing Stress (Mengatasi Stres Secara Mandiri)*. Yogya: Pustaka Baca.
- Lutans, Fred. 2005. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Tenth Edition*. New York: Mc GrawHill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosidakarya Offset.
- Maslach, Christina and Michael P. 1997. *Leiter, The Trusth about Burnout*. San Fransisco: Jossey Bass
- Mullins, Laurie, J. 2006. *Essentials Of Organisational Behaviour*. London: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behaviour Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Educational. Inc.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management Eleventh Edition*.New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, John R. 2010. *Organizational Behaviour 11 Edition*. Hoboken:John Wiley & Sons, Inc.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA.

Sinambela, Lijan Poltak. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

PT.Bumi Akasara.

Stranks, Jeremy. 2005. *Stress at Work Management and Prevention*. UK: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4. No. 5

Endah Sarwendah, diakses dari

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25716/1/ENDAH%20SARWENDAH-FKIK.pdf> , pada hari kamis, 23 Maret 2017, pukul 20.10

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Bab I Pasal I diakses dari http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan_mendagri-no-12-tahun-2008 Pada Kamis, 23 Maret 2017 Pukul 21.00

<http://www.mediaindonesia.com/news/read/50452/sekolah-bukan-lagi-tempat-yang-nyaman-untuk-mengajar/2016-06-12#sthash.ID7TZRkd.dpuf> diakses pada hari Minggu, 15 Januari 2017 Pukul 21.00

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Diakses dari <http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf> pada hari Minggu, 26 Februari 2017, Pukul 13.00

<http://news.prokal.co/read/news/1473-guru-keluhkan-urusan-administrasi-terlalu-rumit.html> diakses pada Senin, 16 Januari 2017 Pukul 20.00

<http://pojoksatu.id/pendidikan/2016/12/04/kasih-guru-honor-dan-penjaga-sekolah-dki-resah/> diakses pada hari Minggu, 15 Januari 2017 Pukul 22.00

<http://news.okezone.com/read/2016/06/08/65/1409374/ini-penyebab-guru-sulit-tambah-skill> diakses pada hari Sabtu, 4 Maret 2017 Pukul 15.00