

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK
(GURU) SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) Y**

TUGAS AKHIR



Oleh :

WANDA DWI OKTAVIA KUSUMANINGTYAS

151911713007

**PROGRAM STUDI DIII KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA
DEPARTEMEN KESEHATAN
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2023**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK
(GURU) SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) Y**

TUGAS AKHIR



Oleh :

WANDA DWI OKTAVIA KUSUMANINGTYAS

151911713007

**PROGRAM STUDI DIII KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA
DEPARTEMEN KESEHATAN
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Tugas Akhir ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan / atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan / ditulis oleh individu selain penyusun, kecuali bila dituliskan dengan format dalam isi Tugas Akhir.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 01 Agustus 2023

Penulis,



Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas

NIM. 151911713007

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA TENAGA
PENDIDIK (GURU) SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) Y**

TUGAS AKHIR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya

Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada Departemen Kesehatan Fakultas Vokasi

Universitas Airlangga

Oleh:

Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas
NIM. 151911713007

Disetujui oleh:

Pembimbing



Fadilatus Sukma Ika N. S.KM.,M.KL.
NIP. 198907152016033201

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA TENAGA
PENDIDIK (GURU) SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) Y**

Disusun oleh :
Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas
NIM. 151811713007

Telah diuji pada tanggal 26 Juli 2023

Mengetahui,
Koordinator Program Studi D-III Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas
Vokasi Universitas Airlangga

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ratih Damayanti', with a stylized flourish at the end.

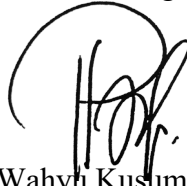
Ratih Damayanti, S.KM., M.Kes
NIP. 198811192015043201

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Tugas Akhir Ini Telah Diujikan dan Disahkan Dihadapan Komisi Penguji

Program Studi : DIII Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Departemen : Kesehatan
Fakultas : Vokasi
Hari/Tanggal : Rabu/ 26 Juli 2023
Pukul : 10.00 – 11.00
Tempat : EF 2.20 GKB Eks. Farmasi

Panitia Penguji terdiri dari:
Ketua Penguji



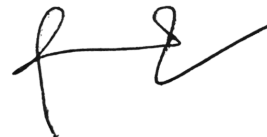
(Ratnaningtyas Wahyu Kusuma W, S.KM., M.KL)
NIP. 199206092018083201

Anggota Penguji I



(Fadilatus Sukma Ika N. S.KM.,M.KL.)
NIP. 198907152016033201

Anggota Penguji II



(ISNAIBAH, S.KM)
NIP. 197303231997032010

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini dipublikasikan, namun tersedia di perpustakaan dalam lingkungan Universitas Airlangga, diperkenankan untuk dipakai sebagai referensi kepustakaan, tetapi pengutipan harus seizin penyusun dan harus menyebutkan sumbernya sesuai kebiasaan ilmiah.

Dokumen tugas akhir ini merupakan hak milik Universitas Airlangga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Tenaga Pendidik(Guru) SMA Y”. Dalam pembuatan laporan ini tidak lepas bantuan dari berbagai pihak, terima kasih diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Anwar Ma’ruf, drh., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
2. Ibu Ratih Damayanti, S.KM., M.Kes, selaku Koordinator Program Studi Diploma III Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
3. Ibu Fadilatus Sukma Ika N,S.KM.,M.KL, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta bimbingan terkait penyusunan Tugas Akhir.
4. Segenap dosen dan staff Program Studi Diploma III Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah mendidik dan memberikan wawasan serta pengetahuan yang bermanfaat selama kegiatan perkuliahan.
5. Pimpinan dan para tenaga pendidik serta staf yang telah membantu selama pengambilan data.
6. Segenap keluarga Bapak Syamsul Arif dan Ibu Diana yang selalu memberikan suport dan semangat dalam pengerjaan Tugas Akhir.
7. Sembilan bujang dari NCT 127 dan tujuh teman dari NCT DREAM yang selalu menjadi penghibur saat mengerjakan tugas.

8. Teman-teman dekat dan keluarga yang selalu menunggu dan bertanya “Kapan wisuda?”
9. Semua pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas bantuan yang telah diberikan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir Kata, penulis menyampaikan permohonan maaf dan juga terima kasih.

Surabaya, 01 Agustus 2023
Penulis

ABSTRAK

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Seorang pendidik juga merupakan tenaga profesional yang mana tugasnya adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 39 tenaga pendidik, dengan menggunakan metode penyebaran dua kuisioner yaitu *Survey Diagnosis Stres* (SDS) untuk mengetahui tingkat stres kerja, dan *NASA-TLX* untuk mengetahui beban kerja mental pada tenaga pendidik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan semakin tua usia tenaga pendidik maka semakin tinggi risiko terkena stres kerja, pada faktor jenis kelamin diketahui tidak adanya kecenderungannya dengan tingkat stres kerja, faktor jenjang pendidikan menunjukkan adanya kecenderungan pada semakin tinggi tingkat jenjang pendidikan maka risiko tekanan stres kerja juga akan semakin tinggi pula dan pada faktor masa kerja didapati kecenderungan akan semakin lama bekerja maka tekanan stres kerja juga semakin tinggi. Berdasarkan beban kerja mental terdapat kecenderungan pada besar beban kerja mental yang diberikan akan mempengaruhi tingkat tekanan stres kerja. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu tenaga pendidik belajar melakukan manajemen stres yang dapat membantu mencegah berkembangnya stres kerja, menjadwalkan olah raga rutin dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

Kata kunci : Stres Kerja, Tenaga Pendidik, Beban Kerja Mental

ABSTRACT

Work stress is defined as the pressure experienced by workers in facing their job. An educator is also a professional whose task is to plan and implement the learning process, assess learning outcomes, provide guidance and training. The purpose of this study is to determine the level of work stress among educators at SMA Y. This study is descriptive in nature, using a Cross Sectional approach. The population size in this study is 39 educators, using two questionnaires: the Stress Diagnosis Survey (SDS) to determine the level of work stress, and NASA-TLX to determine the mental workload of educators. The results of this study show that there is a tendency for older educators to have a higher risk of work stress. In terms of gender, there is no tendency for a higher level of work stress. The level of education shows a tendency for higher levels of education to have higher levels of work stress. In terms of length of service, there is a tendency for longer working periods to result in higher levels of work stress. Based on the mental workload, there is a tendency for higher levels of workload to affect the level of work stress. The suggestions that can be given by the researcher are to learn stress management techniques that can help prevent the development of work stress and to schedule regular exercise and attend training to improve the competence of educators.

Key words: Work Stress, Educator, Mental Workload

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI.....	v
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan.....	4
1.5 Manfaat.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Stres Kerja.....	6
2.2 Karakteristik Individu.....	15
2.3 Beban Kerja Mental.....	20
2.4 Tenaga Pendidik.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	24
3.2 Instrumen Penelitian.....	24
3.3 Prosedur Penelitian.....	24
3.4 Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum Sekolah Menengah Atas (SMA) Y.....	31
4.2 Hasil Penelitian.....	34
4.3 Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 KESIMPULAN.....	53
5.2 SARAN.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Klasifikasi Skor DASS-42	12
Tabel 2.2 Klasifikasi Skor SDS	13
Tabel 3.1 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran.....	25
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Usia Tenaga Pendidik SMA Y.....	34
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Tenaga Pendidik SMA Y.....	35
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Tenaga Pendidik SMA Y.....	36
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga Pendidik SMA Y.....	36
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental Tenaga Pendidik SMA Y....	37
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y.....	38
Tabel 4. 7 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.9 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	41
Tabel 4.10 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.11 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Beban Kerja Mental.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	56
Lampiran 2. Hasil Output SPSS.....	63
Lampiran 3. Dokumentasi.....	65
Lampiran 4. Surat Izin Pengambilan Data.....	66
Lampiran 5. Surat Balasan SMA Y.....	67
Lampiran 6. Kartu Bimbingan	68
Lampiran 7. Blanko Penguji Sidang	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang RI nomor 20 Tahun 2003). Seorang pendidik juga merupakan tenaga profesional yang mana tugasnya adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis (Hamadi & Uhbiyati., 2007 dalam Zetli., 2019). Tuntutan dalam peran yang harus diemban seorang tenaga pendidik dapat membuat beban kerja berlebihan, sehingga menjadi pemicu adanya stres kerja terhadap tenaga pendidik.

Kajian mengenai stres kerja pada guru di Indonesia masih belum mendapatkan perhatian serius. Sedangkan di negara lain seperti Australia, permasalahan ini di anggap penting karena hampir 90% guru disana mengalami stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan survey nasional di Amerika Serikat oleh *Council for Exceptional Children* (CEC) yang melibatkan lebih dari 1.000 guru, menyimpulkan bahwa kondisi kerja guru yang buruk memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan pekerjaannya akibat dari stres kerja.

Dalam lampiran Peraturan Direktur Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2021 menyatakan, penelitian perhitungan dapodik menunjukkan kebutuhan guru pada sektor sekolah negeri (hal ini terhitung di luar guru yang berstatus PNS dan saat ini dapat dinyatakan memiliki jam kerja aktif), mencapai hingga satu juta tenaga pendidik (guru). sedangkan jumlah guru PNS yang tersedia di sekolah negeri hanya 60% (enam puluh persen) dari jumlah yang seharusnya. Hal ini menyebabkan adanya tekanan beban kerja pada guru hingga mengalami stres kerja, sehingga dirasa dapat berdampak pada optimalnya hasil dari proses mengajar yang dilakukan oleh guru.

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya, dan merupakan masalah umum terjadi pada kehidupan modern. Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja apabila pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan (ILO, 2016). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau control kerja yang dimiliki oleh pekerja (Alberta, 2014). Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelalahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak dapat menyebabkan rasa bosan (Dewi., 2013 dalam Sagala., 2020). Penanganan beban kerja mental tidak semudah dengan penanganan beban kerja fisik, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut, sehingga dapat segera teratasi (Dhania, 2010 dalam Apriyani, 2021).

Sekolah Menengah Atas (SMA) *Y* diselenggarakan guna melanjutkan, meluaskan, dan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan bersosial serta mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja maupun jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Maka dari itu usia peserta didik SMA berada pada fase remaja awal hingga remaja akhir dengan sifat yang diadaptasi dari lingkungan kanak-kanak ke tahap dewasa. Menjadi tenaga pendidik pada tahap pendidikan SMA tidaklah mudah, berkewajiban menyampaikan ilmu dalam proses pembelajaran pada peserta didik di usia remaja memiliki tantangan tersendiri. Banyaknya tenaga pendidik yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya sebagai pengajar ditahun yang sama membuat peneliti memilih SMA *Y* sebagai tempat pelaksanaan penelitian, berbagai dalih dimulai dari menikah, menjaga orang tua dirumah, hingga diterima kerja ditempat lain menjadi pilihan tenaga pendidik yang telah keluar dari pekerjaannya.

Pada penelitian ini, faktor individu dari seseorang yang dimaksudkan dapat berupa; usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, serta masa kerja.

Semakin bertambahnya usia seseorang, maka besar kemungkinan terjadi adanya penurunan kemampuan akan berpikir, mengingat, serta kondisi kesehatan tubuh. Tidak ada perbedaan yang konsisten antar jenis kelamin baik pria maupun wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Akan tetapi menurut Amalia (2017), pekerja perempuan cenderung memahulukan perasaan dan mengalami siklus haid, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi kondisi emosionalnya. Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan juga kemampuan yang akan dikembangkan oleh peserta didik, hal ini telah tertera dalam UU SISDIKNAS. Sedangkan untuk masa kerja merupakan hal yang berhubungan dengan pengalasan kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, dalam penelitian ini masa kerja dapat terhitung dari hari pertama guru memulai waktu ajar hingga waktu penelitian dilakukan (dalam konversi bulan). pada faktor masa kerja ini, peneliti percaya jika guru yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung telah memahami alur tugas serta tanggung jawab dari pekerjaan nya, sehingga dapat mengelola tekanan kerja yang dapat menjadi penyebab stres kerja (manabung et al., 2018, dalam rosanna et al.).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat topik dan permasalahan yang sama dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Amalia pada tahun 2017 menyatakan bahwa 44% guru mengalami stres kerja berat, 61% memiliki beban kerja berat, 50% memiliki pengembangan karir yang baik, dan 33% memiliki hubungan interpersonal yang buruk. Sejalan dengan itu, Refiany (2019) juga melakukan penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMA Negeri 1 Pekanbaru, dengan responden sebanyak 68 orang diperoleh koefesien korelasi sebesar 0,809 dan sumbangan efektif beban kerja dengan stres kerja diketahui sebesar 65,4% yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada guru SMA Negeri 1 Pekanbaru.

Oleh karena itu, dibutuhkannya penelitian lebih lanjut terkait stres kerja yang telah berdampak dalam sektor pendidikan, khususnya pada guru sekolah menengah atas. Ditambah lagi tuntutan dari tugas yang ditempa oleh seorang

guru juga tidaklah mudah, figur tenaga pendidik yang sering kali terlibat dalam permasalahan siswa. Lantaran guru terkesan memiliki waktu interaksi yang lebih lama dengan anak didiknya, sehingga persoalan tentang perilaku, dan tingkat prestasi akademik siswa juga dianggap menjadi tanggung jawab seorang guru. Selain itu kurangnya perhatian akan dampak dari stres yang dirasakan oleh tenaga pendidik ini, juga dapat menyebabkan kurangnya tingkat minat generasi mendatang untuk bekerja dalam bidang pendidikan. Selain beberapa hal yang telah jelaskan diatas, faktor individu juga dapat menjadi pemicu seseorang mengalami stres.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran tingkat stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah penelitian hanya membahas faktor individu berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja tenaga pendidik SMA Y. Kemudian tingkat beban kerja mental dan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik SMA Y secara subjektif. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari hingga Mei 2023.

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada tenaga pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA) Y.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja pada tenaga pendidik SMA Y.
2. Menganalisis beban kerja mental pada tenaga pendidik SMA Y.
3. Mengukur tingkat stres kerja pada tenaga kerja SMA Y.
4. Menganalisis tingkat stres kerja tenaga pendidik SMA Y berdasarkan faktor individu.
5. Menganalisis tingkat stres kerja tenaga pendidik SMA Y berdasarkan beban kerja mental.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai perwujudan implementasi dari materi yang telah diperoleh selama proses pembelajaran di bangku perkuliahan serta sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman baru terkait kondisi dunia kerja terkait bagaimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam lingkup penelitian faktor penyebab serta tingkat stres kerja yang dirasakan tenaga pendidik dalam institut.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi institusi yakni diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk informasi, kritik, serta saran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta pertimbangan bagi institusi dalam menentukan upaya pengendalian yang dapat dilakukan pada permasalahan dari stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik.

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk sumber informasi tambahan, tinjauan pustaka, rujukan, serta referensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut lagi untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam Tarwaka (2013), Stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan dan jenis tuntutan yang berlebihan. Jika bisa mengendalikan dengan baik maka stres dapat menjadi hal positif dan sebaliknya, jika tidak dapat dikendalikan maka dapat menimbulkan dampak kesehatan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi pada saat seseorang mengalami suatu gangguan secara psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan maupun pekerjaan (Sandra & Ifdil, 2015).

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan timbulnya reaksi pada individu, yaitu reaksi fisiologis, psikologi, dan perilaku (Waluyo, 2013). *Stressor* dapat dikatakan sebagai tuntutan dari sebuah pekerjaan yang dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja. Stres pada lingkungan kerja yang ada di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Setiap aspek yang ada dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit terjadinya stres. Tenaga kerja atau pegawai itu sendiri yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi termasuk kedalam situasi stres atau tidak (Munandar, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis pekerja maupun fisik.

2.1.2 Jenis-Jenis Stres

Menurut Luthans (2002) stres memiliki dua jenis, yaitu:

1. *Eustress*: stres yang memberikan dampak positif. Keadaan ini tidak menyebabkan seseorang mengalami perubahan yang menurun pada fisik dan psikologisnya. Meningkatkan semangat terhadap sesuatu yang diharapkannya.

2. *Distress*: stres yang memberikan dampak negatif. Keadaan ini menyebabkan seseorang mengalami perubahan pada fisik dan psikologisnya menurun.

Ada empat jenis stres kerja yang bisa berdampak baik, dan berdampak buruk, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

1. *Eustress*: stres yang berdampak baik dan menimbulkan pemikiran yang kreatif.
2. *Distress*: stres yang berdampak buruk, berlangsung ketika pemikiran terganggu terhadap perubahan yang terjadi pada rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. *Distress* terbagi menjadi dua, yaitu stres akut (stres timbul mendadak dikarenakan adanya perubahan pada rutinitas, namun dapat hilang dengan cepat) dan stres kronis (stres yang timbul dalam waktu cukup lama dikarenakan berubahnya rutinitas yang dialami, dan dapat menimbulkan gangguan kesehatan baik fisik maupun mental).
3. *Hyperstress*: keadaan stres datang karena individu harus mengerjakan tugas melebihi dari yang seharusnya. Tenaga kerja yang lebih tertarik dengan pekerjaan menantang dapat mengalami stres positif, tetapi jika tugas pekerjaan tersebut diatas kemampuan, waktu dalam menjalani kerja melebihi jam operasional dengan upah tidak sesuai, hal tersebut akan menimbulkan *hyperstress*. Stres ini berdampak pada fisik dan tingkat emosi seseorang.
4. *Hypostress*: keadaan dimana seseorang mengalami kebosanan dalam jangka waktu yang lama. Tenaga kerja yang menjalani tugas ringan dan tidak dalam kategori sulit secara terus-menerus, maka tenaga kerja tersebut akan kehilangan inspirasi serta semangat dalam bekerja.

2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Cartwright, et al: Tarwaka (2010) mengelompokkan enam (6) penyebab stres, yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan. Faktor ini meliputi keadaan fisik lingkungan kerja (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab, dll), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, beban kerja berlebihan, pekerjaan dengan risiko yang tinggi, dan lain sebagainya.

2. Faktor hubungan kerja. Termasuk hubungan antar pegawai ditempat kerja, dan ketidaknyamanan seorang individu ditempat kerja merupakan gejala adanya stres kerja.
3. Faktor peran individu dalam organisasi kerja. Beban kerja yang bersifat mental serta tanggung jawab yang berlebihan dalam pekerjaan, dapat memberikan efek tekanan stres yang lebih tinggi dibanding dengan beban fisik.
4. Faktor pengembangan karir. Dapat dalam bentuk perasaan kurang aman yang dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya.
5. Faktor organisasi dan suasana lingkungan kerja. Berbentuk dalam penempatan pegawai pada posisi yang tidak tepat, dan kurangnya komunikasi serta kebijaksanaan kantor.
6. Faktor diluar pekerjaan. Berupa kepribadian seorang individu dan konflik pribadi.

Dalam Luthans (Widyasari, 2007) menyatakan terdapat 4 aspek penting faktor menyebabkan stres kerja, yakni:

1. *Extra organizational stressors*, merupakan terjadinya perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keuangan dan keadaan ekonomi, ras dan kelas, serta tempat tinggal ataupun keadaan suatu komunitas.
2. *Organizational stressor*, terkait kebijakan organisasi, struktur organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressor*, dapat terjadi karena kurang terjalin kerja sama dalam grup, kurangnya dukungan sosial, dan terdapat permasalahan antar individu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual stressor*, terdapat konflik dan kurang pengetahuan tentang peran antar individu, disposisi seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helpless*, *self-efficacy*, serta daya tahan psikologis.

2.1.4 Tingkatan Stres

Stres kerja memiliki tingkatan tergantung pada dampak atau gejala yang timbul baik secara fisiologis maupun psikologis. Tingkatan stres kerja terbagi menjadi 3 (Suganda, 2013) yaitu :

1. Stres ringan

Stres ringan merupakan stres yang tidak berdampak pada fisiologis seseorang. Contohnya seperti, lupa, kemacetan, kebanyakan tidur, atau

mendapat kritikan merupakan stres ringan yang sering dialami oleh semua orang. Kondisi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali terjadi secara terus menerus.

2. Stres sedang

Stres sedang merupakan stres yang terjadi dalam durasi yang lebih lama. Contohnya seperti saat terjadi perselisihan atau permasalahan keluarga. Kondisi ini akan berdampak pada kondisi kesehatan seseorang. Dampak yang muncul seperti gangguan pencernaan, gangguan tidur, atau menurunnya daya konsentrasi seseorang.

3. Stres berat

Stres berat merupakan stres kronis yang terjadi dalam durasi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Contohnya seperti hubungan keluarga yang tidak harmonis, permasalahan ekonomi, dan penyakit fisik yang lama. Dampak yang muncul akibat kondisi ini adalah sesak napas, gangguan pencernaan berat, detak jantung meningkat, tremor, mudah panik.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja derajat stres kerja dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Derajat stres kerja ringan : skor ≤ 9
- 2) Derajat stres kerja sedang : skor 10 – 24
- 3) Derajat stres kerja berat : skor > 24

Skor yang didapat berasal dari pengisian kuisioner survey diagnosis stres (SDS) pada standar penilaian faktor psikologi dalam lampiran PERMENAKER no 05 Tahun 2018.

2.1.5 Gejala Stres

Menurut Robbins (2005), gejala stres dikelompokkan ke dalam tiga aspek yang meliputi gejala fisiologikal, gejala psikologikal, dan gejala perilaku:

- a. Gejala Fisiologikal, yang termasuk dalam gejala ini, yaitu:
 1. Sakit perut
 2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
 3. Tekanan darah meningkat
 4. Sakit kepala
 5. Serangan jantung
- b. Gejala Psikologikal, adapun gejala-gejalanya terdiri dari:
 1. Kecemasan

2. Ketegangan
 3. Kebosanan
 4. Ketidakpuasan dalam bekerja
 5. Irritabilitas
 6. Menunda-nunda
- c. Gejala Perilaku, yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku, meliputi:
1. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
 2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
 3. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
 4. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.
 5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur.
 6. Berbicara cepat.

2.1.5 Dampak Stres

Stres kerja memiliki dampak pada fisik maupun mental terhadap perubahan perilaku seseorang namun tergantung bagaimana seseorang menghadapi atau merespon stres itu sendiri. Menurut Triatna (dalam Anugerah & Mulyana, 2019) dampak stres terdiri dari beberapa hal yakni:

- a. Dampak Subjektif: seseorang mengalami kecemasan, kebosanan, kelelahan, frustrasi, depresi, menurunnya kesabaran, menjadi rendah diri, gugup, dan acuh tak acuh.
- b. Dampak Perilaku: seseorang menjadi kecanduan alkohol, emosi yang berlebih, perubahan kebiasaan makan, bertindak mengikuti kata hati yang terkadang irasional.
- c. Dampak Kognitif: seseorang menjadi sulit dalam mengambil keputusan yang tepat, mulut kering, banyak keringat, suhu tubuh yang mudah berubah.
- d. Dampak Keorganisasian: seseorang menjadi kurang produktif, senang mengasingkan diri, ketidakhadiran, menurunnya komitmen dan loyalitas pada organisasi kerja.

2.1.6 Pengukuran Stres

Alat pengukuran stres kerja terdiri dari beberapa alat ukur, antara lain:

1. *Kessler Psychological Distress Scale*

Kessler Psychological Distress Scale merupakan salah satu alat yang telah

diakui secara internasional untuk penilaian tekanan psikologis seperti depresi atau kecemasan. Alat ukur ini terkenal dengan kemudahan penggunaan, prediktabilitas, validitas faktorial, dan struktural yang tinggi (Bayu et al., 2022). *Kessler Psychological Distress Scale* terdiri dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Skor 1 : tidak pernah mengalami stres
- b. Skor 2 : jarang mengalami stres
- c. Skor 3: kadang-kadang mengalami stres
- d. Skor 4: sering mengalami stres
- e. Skor 5 : selalu mengalami stres dalam 30 hari terakhir

Dari hasil pengukuran yang telah dilakukan akan muncul hasil sebagai berikut:

- a. Skor dibawah 20: tidak mengalami stres
- b. Skor 20-24: stres ringan
- c. Skor 25-29: stres sedang
- d. Skor >30: stres berat

2. *Perceived Stress Scale* (PSS-10)

Perceived Stress Scale (PSS-10) merupakan alat ukur yang awalnya dikembangkan oleh Cohen *et al* (1983) yang berfungsi untuk mengukur tingkat stres pada orang muda dan dewasa berusia 12 tahun keatas. PSS adalah alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur persepsi stres yang dialami seseorang dan tentang perasaan atau pikiran selama sebulan terakhir (Purnami & Sawitri, 2019). Responden akan mengindikasikan seberapa sering perasaan atau pikiran sebagai berikut:

1. Skor 0 = tidak pernah
2. Skor 1: hampir tidak pernah
3. Skor 2: kadang-kadang
4. Skor 3: cukup sering
5. Skor 4: sangat sering

Setelah dilakukan pengukuran, maka hasil akan disesuaikan dengan tingkat stres sebagai berikut:

1. Total skor 1-14: stres ringan
2. Total skor 15-26: stres sedang

3. Total skor >26: stres berat

3. *Depression Anxiety Stres Scale (DASS-42)*

DASS merupakan alat ukur subyektif yang berfungsi untuk mengukur tingkat emosional negatif dari depresi, kecemasan, dan stres seseorang. DASS terdiri dari 42 item/gejala yang masing-masing terbagi ke 3 gangguan yakni depresi, kecemasan, dan stres. Penilaian dilakukan dengan cara mengisikan nilai 0 jika tidak terjadi, 1 jika jarang terjadi, 2 kadang terjadi, 3 sering terjadi. Skor akhir untuk DASS-42 dihitung dari total nilai pada setiap gangguan dengan tingkat keparahan sebagai berikut (Kusumadewi & Wahyuningsih, 2020).

Tabel 2.1 Klasifikasi Skor DASS-42

Gangguan	Tingkat Keparahan				
	Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Depresi	0-9	10-13	14-20	21-27	28+
Kecemasan	0-7	8-9	10-14	15-19	20+
Stres	0-14	15-18	19-25	26-33	34+

4. Survei Diagnosis Stres

SDS merupakan alat ukur stres yang tercantum dalam Permenaker 05 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kuesioner ini terdiri dari 30 pertanyaan yang mencakup berbagai macam sumber stres kerja diantaranya:

a. Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran atau ketidakjelasan peran adalah keadaan dimana pekerja tidak paham atau tidak memiliki informasi yang cukup dalam melaksanakan tugasnya. Poin penilaian ketaksaan peran ada pada nomor 1, 7, 13, 19, dan 25.

b. Konflik Peran

Konflik peran akan muncul ketika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tanggung jawab yang dimiliki terhadap tugas yang harus dikerjakan, tugas yang dikerjakan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya dan bertentangan dengan keyakinan pribadi serta tuntutan yang bertentangan dari atasan maupun rekan sekerja. Poin penilaian konflik peran berada di nomor 2, 8, 14, 20, dan 26.

c. Beban Kerja Berlebih Kuantitatif

Pekerjaan menuntut individu untuk melakukan banyak hal secara fisik dapat memicu terjadinya stres kerja akibat beban kerja berlebih kuantitatif. Poin penilaian beban kerja berlebih kuantitatif ada pada nomor 3, 9, 15, 21, dan 27.

d. Beban Kerja Berlebih Kualitatif

Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi namun dibatasi oleh kemampuan kognitif dan teknis dari individu menyebabkan beban kerja berlebih kualitatif. Poin penilaian beban kerja berlebih kualitatif ada pada nomor 4, 10, 16, 22, dan 28.

e. Pengembangan Karier

Pengembangan karier yaitu ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih dan promosi yang kurang di tempat kerja sangat berpotensi memicu terjadinya stres. Poin penilaian pengembangan karier berada pada nomor 5, 11, 17, 23, dan 29.

f. Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Tanggung Jawab berlebih terkait kesehatan, keselamatan, ancaman pekerjaan orang lain dapat menyebabkan stres kerja. Poin penilaian tanggungjawab terhadap orang lain ada di nomor 6, 12, 18, 24, dan 30.

Tabel 2.2 Klasifikasi Skor SDS

No.	Parameter sumber stres kerja	Derajat Stres			Keterangan
		Ringan	Sedang	Berat	
1.	Ketaksaan Peran	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor TP : 1, 7, 13, 19, 25
2.	Konflik Peran	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor KP : 2, 8, 14, 20, 26
3.	Beban Kerja Berlebih Kuantitatif	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor BBKuan : 3, 9, 15, 21, 27
4.	Beban Kerja Berlebih Kualitatif	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor BBKual : 4, 10, 16, 22, 28
5.	Pengembangan Karir	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor PK : 5, 11, 17, 23, 29
6.	Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	≤ 9	10 – 24	> 24	Skor TJO : 6, 12, 18, 24, 30

2.1.7 Manajemen Stres

Manajemen stres merupakan kemampuan untuk mengatasi gangguan mental maupun emosional yang muncul dengan tujuan mencegah adanya stres pada tenaga kerja. Ketika individu berhadapan dengan tuntutan maka terdapat pilihan yakni menyerah, bertahan dalam keadaan dengan penuh tekanan, serta bangkit atau bertumbuh (Asih et al., 2018). Metode manajemen stres kerja terdiri dari dua hal yakni pendekatan individu dan pendekatan organisasional. Dalam pendekatan individu seorang tenaga kerja dapat dilakukan dengan strategi psikologis maupun fisiologis (Diniari, 2019). Misalnya, melakukan manajemen waktu, melakukan latihan fisik, mengonsumsi makanan yang sehat, dan melakukan relaksasi. Hal tersebut merupakan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stres.

Dalam pendekatan organisasional strategi yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan komunikasi organisasi, melibatkan karyawan ketika mengambil keputusan, melakukan penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja (Asih et al., 2018). Kekurangan dari pendekatan ini adalah akan merubah rutinitas kerja, jam kerja produksi, atau perubahan dalam struktur organisasi.

Berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 pengendalian stres kerja melalui manajemen stres seperti:

1. Melakukan pemilihan, penempatan dan pendidikan pelatihan bagi tenaga kerja.
2. Mengadakan program kebugaran bagi tenaga kerja.
3. Mengadakan program konseling
4. Mengadakan komunikasi organisasional secara memadai.
5. Memberikan kebebasan tenaga kerja untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan.
6. Mengubah struktur organisasi, fungsi dan/atau merancang kembali pekerjaan yang ada.
7. Menggunakan sistem pemberian imbalan tertentu.
8. Pengendalian lainnya sesuai dengan kebutuhan.

2.2 Karakteristik Individu

Karakteristik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik personal dimiliki oleh setiap manusia dan berbeda-beda antar satu sama lain. Karakteristik personal sendiri merupakan cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, dan jenjang pendidikan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2014). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja, pada penelitian ini faktor-faktor yang dimaksud adalah usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja tenaga pendidik.

1. Usia

Usia atau umur berdasarkan depkes RI (2009) adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Usia merupakan usia individu yang dihitung sejak saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun dan semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang maka akan lebih matang pula dan berfikir dan bekerja (Lasut *et al.*, 2017). Semakin bertambah usia, maka terjadi penurunan kemampuan berpikir, mengingat, dan kondisi kesehatan yang terganggu (Sumarna *et al.*, 2018).

Penduduk berusia produktif merupakan penduduk dengan usia kerja yang dinyatakan mampu menghasilkan barang maupun jasa. Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia pada tahun 1998 mengambil penduduk dengan umur 15 tahun ke atas sebagai batas usia kerja, sehingga dapat dinyatakan apabila penduduk berusia ≥ 15 tahun sebagai kelompok penduduk yang telah produktif secara ekonomis. Sedangkan pada penduduk dengan usia 64 tahun ke atas dinyatakan sebagai kelompok penduduk yang tidak lagi produktif.

Pada usia lansia juga terjadi penurunan kemampuan seperti penglihatan, pendengaran, dan persendian. Seiring penurunan fungsi fisiologis tersebut, imunitas juga menurun sehingga rentan mengalami gangguan kesehatan (Kaunang *et al.*, 2019). Hal tersebut menunjukkan semakin bertambah usia, maka terjadi penurunan kemampuan sehingga menyebabkan stres kerja. Berikut kategori umur menurut Depkes RI (2009):

- 1) Masa balita : 0-5 tahun
- 2) Masa kanak- kanak : 5-11 tahun
- 3) Masa remaja awal : 12-16 tahun
- 4) Masa remaja akhir : 17-25 tahun
- 5) Masa dewasa awal : 26-35 tahun
- 6) Masa dewasa akhir : 36-45 tahun
- 7) Masa Lansia Awal : 46-55 tahun
- 8) Masa lansia akhir : 56-65 tahun
- 9) Masa manula : > 65 tahun

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita (Hungu, 2016). Menurut Notoatmodjo (2011) dalam Sri Yuliani (2018), jenis kelamin adalah tanda biologis yang membedakan manusia berdasarkan kelompok lakilaki dan perempuan. Jenis kelamin mengacu pada seseorang berperilaku dan mencerminkan penampilan sesuai dengan jenis kelaminnya.

3. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SIKDINAS pengertian jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Hafid, *et al.* 2014). Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dan kemampuan yang ingin dikembangkan peserta didik (Eliyanto, 2013). Sedangkan menurut Ihsan (2013), jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Pada

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2010 tertulis bahwa jenjang pendidikan di sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Jenjang pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti jenjang pendidikan selanjutnya yaitu pendidikan menengah. Pada jenjang pendidikan dasar biasa disebut dengan Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang termasuk kedalam pendidikan formal, jenjang pendidikan dasar dapat ditempuh dalam selama 6 tahun, dimulai dari kelas 1 hingga kelas 6.

Jenjang pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan wawasan peserta didik setelah menempuh pendidikan dasar, serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat agar memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta agar dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan menengah ditempuh melalui dua fase masa belajar, yang pertama biasa disebut dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) termasuk dalam pendidikan formal yang ditempuh setelah peserta didik dinyatakan lulus sekolah dasar (atau sederajat), jenjang pendidikan menengah dapat ditempuh selama 3 tahun. Setelah menyelesaikan masa pendidikan sekolah menengah pertama, jenjang pendidikan menengah dilanjutkan melalui pendidikan formal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA) dengan masa tempuh yang sama yakni selama 3 tahun.

Jenjang pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan dalam bidang akademik dan/ atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/ atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau kesenian. Pendidikan merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi, peserta didik dalam pendidikan tinggi biasa disebut dengan mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik

dalam perguruan tinggi disebut sebagai dosen.

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan periode lamanya bekerja seseorang dalam suatu organisasi yang menjadi komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan, semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Lasut et al., 2017). Menurut Hermanto (2012) masa kerja dapat dinyatakan sebagai loyalitas seorang pekerja terhadap perusahaan, rentang waktu masa kerja yang cukup membuat pekerja memiliki pengalaman yang luas baik mencakup hambatan maupun keberhasilan dalam bekerja. Waktu yang dihabiskan dapat membentuk pengalaman pekerja, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja/ pekerja di perusahaan, melalui pengalaman kerja yang telah didapat menjadikan pekerja memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, sehingga dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasi masalah dalam bekerja.

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja terhitung dari mulai pertama masuk bekerja, masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang mana seorang pekerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur, 2009). Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah lamanya seorang pekerja menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas menjadi pengalaman pribadi. Masa kerja dilihat dari lama kerja pegawai mengabdikan dirinya pada suatu instansi, masa kerja menurut Handoko (2007) dikategorikan menjadi dua, meliputi:

1. Masa kerja kategori baru < 3 tahun
2. Masa kerja kategori lama > 3 tahun

2.3 Beban Kerja Mental

2.3.1 Definisi Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merupakan sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan (Purwaningsih, dkk, 2013). Beban kerja mental seseorang dalam menangani suatu

pekerjaan dipengaruhi oleh:

1. Jenis aktivitas dan situasi kerjanya
2. Waktu respon dan waktu penyelesaian yang tersedia
3. Faktor individu seperti tingkat motivasi, keahlian, kelelahan/ kejenuhan.
4. Toleransi performansi yang diizinkan.

Beban kerja yang berlebihan secara fisik dan mental dapat dilihat ketika seseorang tersebut memiliki banyak kegiatan baik fisik maupun mental yang dapat menjadi sumber stres dalam pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, hal tersebut merupakan sumber tambahan dari beban kerja. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat, dan dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebihan. Perhitungan beban kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting. Beban kerja memacu pada intensitas penugasan kerja. Ini merupakan sumber stres pekerja (Shah, dkk, 2012).

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka, 2014 terdapat beberapa faktor yang memicu beban kerja pekerja, sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Yakni faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stressor.

- a. Tugas-tugas (*task*) adalah aktivitas bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas bersifat mental meliputi: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan yang dapat memicu emosional pekerja, dan berupa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
- b. Organisasi pekerja, meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
- c. Lingkungan kerja, meliputi; lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Merupakan faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai sebuah tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi:

- a. Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
- b. Faktor psikis mencakup motivasi kerja, persepsi/ sudut pandang, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.3.3 Dampak Beban Kerja

Terdapat dua macam beban kerja yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres (Susanto, 2011), yaitu:

1. *Role Overload*. Terjadi ketika tuntutan-tuntutan yang melebihi kapasitas dari seorang tenaga kerja atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role Underload*. Pekerjaan dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas atau potensi yang dimiliki seorang pegawai.

Beban kerja yang diberi kepada pegawai harusnya sesuai dalam batas kemampuan yang dimiliki, waktu yang disediakan, serta tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

i. *Quantitative Overload*

Seorang pegawai memiliki keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas, serta penyediaan waktu yang tersedia tidaklah cukup untuk menyelesaikan tuntutan tugas tersebut. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi disaat seorang pegawai melakukan dan mendapat terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

ii. *Qualitative Overload*

Beban kerja yang terjadi apabila seorang pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya tertalu tinggi. Beban kerja kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dimana

titik beratnya lebih mengacu kepada pekerjaan otak. Berkembangnya teknologi menyebabkan seorang pekerja harus memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang memadai. Hal-hal seperti ini yang pada akhirnya menjadi penghambat seorang pekerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak menjadi produktif lagi dan menimbulkan kelelahan secara mental, serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan.

2.4 Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widya iswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Rugayah, *et al.* 2011). Berdasarkan Undang – Undang RI Nomor 20 tahun 2003 menyatakan tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pengertian tenaga pendidik lainnya adalah tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didiknya mampu merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi (Nurdin, *et al.* 2003).

Menurut Imran (2010) tenaga pendidik (guru) adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Tenaga pendidik (guru) adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek (Prima, H. 2012).

Tenaga pendidik (guru) memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik

dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Mulyasa (2007) dalam Prima, H. (2012) mengidentifikasi sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

3.1.1 Tempat Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) *Y* yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas swasta yang terletak di Kecamatan Manyar, Kota Gresik.

3.1.2 Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari-Mei 2023.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan metode kuisioner yang merupakan alat pengumpul informasi, dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Terdapat 2 jenis kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini, dengan total 7 lembar halaman yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi: identitas pekerja (meliputi; usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja), pengukuran beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA *Task Load Index*, dan juga pengukuran tingkat stres kerja dengan menggunakan Survey Diagnosis Stres (SDS) yang telah terlampir pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

3.3 Prosedur Penelitian

3.3.1 Jenis dan Rancangan Bangun Penelitian

Berdasarkan cara pengambilan data, penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif. Dimana dalam proses pengambilan data dilakukan secara observasi tanpa adanya perlakuan pada responden yang diteliti, serta hasil yang diperoleh akan dilakukan analisis secara deskriptif. Jenis rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* yang berarti data dikumpulkan hanya pada satu waktu saja.

3.3.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah total jumlah populasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas (SMA) *Y* dengan jumlah sebanyak 39 tenaga pendidik. Sedangkan objek penelitian ini yaitu faktor karakteristik individu

meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja, serta perhitungan beban kerja mental dan stres kerja pada tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Y.

3.3.3 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini berupa faktor individu tenaga pendidik, meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja, serta beban kerja mental yang menggunakan metode ukur NASA-TLX.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan hasil dari kuisioner Survey Diagnosis Stres (SDS) yang berisikan total 30 uraian dan diisi oleh seluruh responden yakni tenaga pendidik di Menengah Atas (SMA) Y.

Berikut ini tabel variabel penelitian, definisi operasional, dan skaladata dalam penelitian:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala Data
Variabel Independen					
1.	Usia	Usia dari tenaga pendidik SMA Y	Pengisian pada lembar kuesioner	a. Remaja Akhir = 17 - 25 tahun b. Dewasa Awal = 26 - 35 tahun c. Dewasa Akhir = 36 - 45 tahun d. Lansia Awal = 46 - 55 tahun (depkes RI, 2009)	Ordinal
2.	Jenis kelamin	Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan.	Pengisian pada lembar kuisioner	a. Laki-laki b. perempuan	Nominal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala Data
3.	Masa kerja	Masa kerja dari tenaga pendidik sejak awal mulai masuk mengajar hingga penelitian dilakukan.	Pengisian pada lembar kuisioner	a. Masa kerja baru ≤ 3 tahun b. Masa kerja lama > 3 tahun (Handoko, 2007)	Ordinal
4.	Jenjang pendidikan	Tahapan pendidikan yang telah ditempuh tenaga pendidik sebelum mulai Mengajar	Pengisian pada lembar kuisioner	a. S1 b. S2	Ordinal
5.	Beban kerja mental	Besar tinggi aktivitas tenaga pendidik dan persepsi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik yang meliputi 6 dimensi, yakni: a. Kebutuhan fisik, b. Kebutuhan mental, c. Kebutuhan waktu d. Kebutuhan performasi e. Kebutuhan usaha f. Tingkat frustrasi pekerja.	Pengisian pada lembar kuisioner NASA TLX	Kategori hasil pengukuran: a. <50 = ringan b. 51-80 = sedang c. >80 = berat	Ordinal
Variabel Dependen					
1.	Stres Kerja	Tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik yang diukur dengan pengisian Survey Diagnosis Stres (SDS) berdasarkan lampiran dalam PERMENAKER	Pengisian pada lembar kuisioner dengan skala ukur: 1. Bila kondisi yang diuraikan tidak pernah menimbulkan	Kategori hasil pengukuran: a. ≤ 9 Tingkat Stres Ringan b. 10 - 24 Tingkat Stres Sedang ≥ 24 Tingkat Stres Berat	Ordinal

		No. 5 Tahun 2018	an stres 2. Bila kondisi yang diuraikan jarang sekali menimbulkan an stres 3. Bila kondisi yang diuraikan jarang menimbulkan an stres 4. Bila kondisi yang diuraikan kadang-kadang menimbulkan an stres 5. Bila kondisi yang diuraikan sering menimbulkan an stres 6. Bila kondisi yang diuraikan sering sekali menimbulkan an stres 7. Bila kondisi yang diuraikan selalu menimbulkan an stres		
--	--	---------------------	--	--	--

3.3.4 Teknik dan Instrumen Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Berdasarkan cara perolehan data dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari responden yang memiliki sifat *up to date* (Widiastuti, 2012). Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada para tenaga pendidik terkait, beserta informasi mengenai identitas individu, berupa: usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja, dan juga beban kerja mental yang meliputi; kebutuhan fisik, kebutuhan mental, kebutuhan waktu, performansi, usaha dan tingkat frustrasi tenaga pendidik, serta kuisioner Survey Diagnosis Stres (SDS) yang berisi 30 uraian terkait dengan informasi tingkat stres yang dialami oleh tenaga pendidik.

2. Data sekunder

Data sekunder sendiri merupakan data yang diperoleh tidak dari responden secara langsung, data tersebut dapat berupa data yang bersifat tercatat atau terdokumentasikan oleh institut, yang meliputi gambaran umum institut dan jumlah pekerja, serta data terkait institut lainnya.

3.4 Analisis Data

3.4.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini penting untuk dilakukan karena data yang diperoleh bersifat data mentah sehingga belum dapat memberikan informasi dan hasil, serta belum siap untuk disajikan. Oleh sebab itu, dilakukan beberapa teknik dalam pengolahan data penelitian ini antara lain:

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Melakukan pemeriksaan pada data yang telah didapatkan, berupa daftar pertanyaan pada kuisioner. Kegiatan *editing* ini dilakukan guna memeriksa jawaban responden pada kuisioner atau formulir yang telah diberikan, apakah jawaban sudah diisi dengan lengkap dan jelas.

2. Pemberian kode (*coding*)

Dalam tahap ini data yang sebelumnya telah diterima diolah dengan memberikan kode angka (numerik) yang terdiri dari beberapa kategori agar

data tersebut menjadi bentuk yang sistimatis sehingga dapat lebih mudah dibaca oleh aplikasi komputer.

3. Proses data

Setelah semua data sebelumnya yang berupa kuisioner telah terisi penuh dan benar, dan telah melewati proses pengkodean agar dapat dianalisis data tersebut segera diproses untuk dilakukan pengolahan data.

4. Tabulasi

Proses tahapan akhir yang berupa tabulasi silang pada data dengan penyusunan yang bertujuan untuk mengelompokkan data sesuai dengan variabelnya. Setelah tahap pengolahan data selesai dilakukan maka data dapat disajikan.

3.4.2 Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan kuisioner yang telah diisi oleh tenaga pendidik. Dalam penelitian ini digunakan aplikasi statistik dengan cara tabulasi silang (*cross tab*) untuk mengetahui gambaran faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekolah Menengah Atas (SMA) Y

4.1.1 Sejarah Singkat

Sekolah ini didirikan dibawah naungan salah satu yayasan pendidikan berbasis islam yang cukup terkenal di Indonesia, atas prakarsa Pimpinan Cabang dalam daerah tersebut. SMA Y dibangun pada tahun 2015 silam, dengan tujuan sebagai kelanjutan dari proses belajar di jenjang pendidikan SD, dan SMP yang tercatat dalam satu lingkup yayasan pendidikan yang sama. Sekolah SMA Y berdiri di atas tanah seluas 9.675 m, sebagaimana yang telah ditentukan dan diamanahkan dalam musyawarah cabang dengan berbagai fasilitas serta komponen penunjang sarana dan prasarana pembelajaran lainnya. SMA Y terletak di dalam perumahan Pondok Permata Suci (PPS), Gresik. Lokasi tersebut sangat strategis dikarenakan kondisi perumahan yang luas dan berkembang pesat, sehingga mudah dijangkau oleh kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Ditambah dengan lingkungan sekolah yang asri dan nyaman sehingga dapat difungsikan sebagai outdoor education untuk para siswa.

Sebagai sekolah yang memiliki motto *Excellent with Character Education* SMA Y akan terus berupaya merancang pembelajaran yang berorientasi pada metode pembelajaran yang inovatif, kreatif, enjoy, dan fun. Menjadikan siswa sebagai subjek pendidikan dengan model pembelajaran terkini, sekaligus didampingi oleh program-program yang dititikberatkan pada pembinaan karakter, pengembangan wawasan, dan pemahaman akhidah islam oleh siswa. Berlandaskan hal tersebut, dalam SMA Y siswa dipercaya untuk menjalankan peran sebagai objek kajian, penelitian, mediator, serta pengarah. Sehingga siswa dapat merasakan suasana sekolah seperti saat di rumah, serta dapat dengan bebas bereksperimen, berkreasi, dan berinovasi.

SMA Y memiliki kebijakan dalam berkomitmen tinggi dan bertanggung jawab untuk melakukan peningkatan secara berkelanjutan, serta mengelola manajemen resiko dan adaptif terhadap perubahan layanan pendidikan melalui beberapa cara berikut:

1. Meningkatkan peran sekolah dalam pengembangan pendidikan yang berakhlak mulia, berprestasi, dan mandiri.
2. Mengembangkan layanan pendidikan ilmiah dan pemangku kepentingan yang sadar literasi serta mengelola kekayaan intelektual.
3. Menerapkan manajemen sekolah dengan berbasis sistem manajemen organisasi pendidikan dalam ISO 21001:2018 dan memelihara sertifikasinya, serta telah terakreditasi dengan kategori A.
4. Mengembangkan jejaring dan kerjasama dengan institusi pendidikan atau lembaga terkait yang mendukung terselenggaranya program riset, psikologi, dan sekolah lanjutan.
5. Mengembangkan layanan pendidikan sekolah menjadi pusat keunggulan dalam bidang riset dan psikologi yang berdaya saing global.
6. Mengembangkan sekolah melalui kelas internasional atau bahasa yang berdaya saing dan diminati masyarakat.
7. Menyelenggarakan layanan pendidikan yang unggul dan memiliki tanggung jawab sosial.

SMA Y memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses belajar mengajar di sekolah. Sentra pembelajaran dipusatkan pada lantai 2, dan 3, sedangkan lantai 1 dipergunakan untuk fasilitas pelayanan dan administrasi. Beberapa fasilitas yang ada pada lantai 1 adalah lobi, ruang tamu, ruang majelis, ruang meeting, ruang administrasi, ruang kepala sekolah, ruang guru, laboratorium (fisika, dan biokimia), dan kamar mandi pria maupun wanita. Sedangkan pusat pembelajaran ada di lantai 2 bersamaan dengan ruang konseling, dan kantor guru. Pada lantai 3 juga menjadi ruang pembelajaran, dan beberapa fasilitas lainnya seperti UKS, perpustakaan, serta kantin.

Pekerjaan sebagai tenaga pendidik pada SMA Y tidak hanya bertugas menjadi pengajar untuk peserta didik melainkan terdapat tugas tambahan lainnya seperti: menjadi penanggung jawab dalam acara yang diadakan di sekolah (*Campus Expo*, *Guest Teacher*, dan kegiatan lainnya), menjadi pembimbing dan penanggung jawab dalam salah satu program unggulan sekolah yaitu *Inspiration Class*, bertugas sebagai tim penjamin mutu sekolah, disertai tanggung jawab sebagai guru wali peserta didik tahun akhir, dan juga tanggung jawab terkait urusan administrasi sekolah lainnya.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Y pada tahun ajaran 2022 – 2023 memiliki 420 peserta didik yang terbagi menjadi 16 ruang kelas, diantaranya 6 kelas peserta didik tahun pertama, 5 kelas peserta didik tahun kedua, dan 5 kelas peserta didik tahun ketiga. Dengan total jumlah tenaga pendidik 39 orang dan 16 diantaranya terpilih sebagai wali kelas, terdapat beberapa tenaga pendidik wali kelas yang memiliki tugas lain seperti menjadi guru konseling, dan penjamin mutu sehingga tidak dapat menjaga didalam kelas seperti wali kelas lainnya.

4.1.2 Visi

Menjadi sekolah islam unggul berbasis riset dan psikologi

4.1.3 Misi

1. Menerapkan dan meningkatkan pendidikan islam yang berdasar Al Qur'an dan As Sunanah secara komprehensif.
2. Menyelenggarakan layanan pendidikan yang profesional untuk menghasilkan siswa yang berprestasi di bidang Al Islam, akademik, dan pengembangan diri.
3. Membangun sekolah sebagai pusat keunggulan di bidang riset, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan bahasa yang berorientasi pada masa depan.
4. Menghasilkan kompetensi lulusan yang unggul di bidang akademik dan atau pengembangan diri serta memiliki karakter yang jujur, disiplin, mandiri, dan peduli.
5. Meningkatkan kompetensi SDM yang profesional dan berkompeten di bidang Al Islam, Bahasa, Pengetahuan Sosial, MIPA, Psikologi, dan teknologi informasi.
6. Mengembangkan sekolah riset yang memiliki kerjasama dan jejaring dengan lembaga penelitian nasional maupun internasional.
7. Mengembangkan sekolah psikologi dengan memberikan layanan dan konseling yang profesional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Distribusi Frekuensi Faktor Individu Tenaga Pendidik SMA Y

Faktor individu dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja tenaga pendidik SMA Y. Berikut ini

distribusi frekuensi dari masing-masing faktor individu pada penelitian ini, diantaranya:

A. Usia

Usia pada penelitian ini merupakan lamanya masa hidup responden dari lahir sampai dengan dilakukannya penelitian. Rentang usia tenaga pendidik SMA Y berkisar antara 23 tahun hingga 51 tahun. Maka dari itu, dilakukan pengelompokan menjadi empat kategori yang diambil berdasarkan Departemen Kesehatan RI tahun 2009 yakni usia remaja akhir 17 - 25 tahun, usia dewasa awal 26 - 35 tahun, usia dewasa akhir 36 - 45 tahun, dan usia Lansia Awal 46 - 55 tahun. Data usia dalam penelitian ini didapatkan dari dokumen data kepegawaian yang diberikan oleh pihak administrasi SMA Y. Berikut merupakan tabel distribusi frekuensi usia tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Usia Tenaga Pendidik SMA Y

Usia	Frekuensi	Prsentase (%)
Remaja Akhir (17-25 tahun)	8	20,5
Dewasa Awal (26-35 tahun)	21	53,8
Dewasa Akhir (36-45 tahun)	7	18
Lansia Awal (46-55 tahun)	3	7,7
Total	39	100

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa usia tenaga pendidik yang menjadi responden penelitian pada tenaga pendidik SMA Y paling banyak ada dalam kategori dewasa awal yang berkisar antara usia 26 hingga 35 tahun yaitu 53,8%, sedangkan tenaga pendidik paling sedikit ada pada kategori lansia awal yang berkisar antara usia 46 hingga 55 tahun yaitu 7,7%. Usia tenaga pendidik pada SMA Y paling muda ialah 23 tahun dan yang paling tua ialah 51 tahun.

B. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan perbedaan seks yang didapat sejak dari lahir yang dibedakan antara laki-laki dan perempuan milik responden penelitian. Berikut merupakan tabel distribusi frekuensi jenis kelamin tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Tenaga Pendidik SMA Y

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prsentase (%)
Laki-laki	11	28,2
Perempuan	28	71,8
Total	39	100

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian pada tenaga pendidik SMA Y yang berjenis kelamin perempuan yaitu 71,8% dan tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki yaitu 28,2 % dari total 39 tenaga pendidik yang mengajar di SMA Y. Persebaran jenis kelamin pada tenaga pendidik di SMA Y sebagian besar didominasi oleh perempuan dengan jumlah lebih dari dua kali lipat tenaga pendidik dengan jenis kelamin laki-laki.

C. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan pada penelitian ini merupakan merupakan tahapan pendidikan yang telah ditempuh oleh responden penelitian dan telah melewati uji kompetensi sebagai pengajar sehingga dapat menjadi tenaga pendidik di SMA Y. Penggolongan jenjang pendidikan terhadap tenaga kerja SMA Y dibagi menjadi dua kategori yakni S1 dan S2. berikut merupakan tabel distribusi frekuensi jenjang pendidikan tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Tenaga Pendidik SMA Y

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prsentase (%)
S1	27	69,2
S2	12	30,8
Total	39	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa jenjang pendidikan responden penelitian pada tenaga pendidik SMA Y paling banyak adalah lulusan S1 yakni 69,2% tenaga pendidik dan sisanya telah lulus S2 yakni 30,8% tenaga pendidik. Pada tempat kerja SMA Y sebagian besar tenaga pendidik hanya menempuh jenjang pendidikan S1, akan tetapi beberapa dari tenaga pendidik di SMA Y saat ini tengah menempuh jenjang pendidikan S2 maupun S3.

D. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini merupakan lama bekerjanya responden pada SMA Y dari hari aktif mulai mengajar sampai dengan penelitian ini dilakukan, masa kerja milik responden diakumulasikan dalam hitungan tahun sehingga menghasilkan lama masa kerja berkisar antara 1 tahun sampai 25 tahun. Oleh karena itu, dilakukan pengelompokan masa kerja menjadi dua kategori, yaitu masa kerja baru ≤ 3 tahun bekerja, dan masa kerja lama > 3 tahun bekerja. Data masa kerja dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen data kepegawaian yang diberikan oleh pihak administrasi SMA Y dan dicocokkan dengan hasil kuisioner yang sebelumnya telah dibagikan kepada tenaga pendidik. Berikut ini merupakan tabel distribusi frekuensi masa kerja tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga Pendidik SMA Y

Masa Kerja	Frekuensi	Prsentase (%)
Baru ≤ 3 tahun	11	28,2
Lama > 3 tahun	28	71,8
Total	39	100

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa masa kerja responden penelitian pada tenaga pendidik SMA Y yang memiliki masa kerja lama > 3 tahun yaitu 71,8% dan tenaga pendidik yang memiliki masa kerja baru ≤ 3 tahun yaitu 28,2 % dari total 39 tenaga pendidik yang mengajar di SMA Y. Masa kerja paling baru di SMA Y adalah 1 tahun, dan paling lama adalah 25 tahun. Sekalipun sekolah SMA Y baru saja dibangun pada tahun 2015 dan aktif beroperasi di tahun 2016 hingga saat ini, sebagian besar dari tenaga pendidik yang mengajar di SMA Y merupakan tenaga pendidik yang sebelumnya telah mengajar pada sekolah lain baik SD maupun SMP yang ada dalam satu naungan yayasan pendidikan yang sama dengan SMA Y, sehingga banyak tenaga pendidik yang sudah memiliki pengalaman atau masa kerja lebih dari 8 tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga Pendidik SMA Y

Beban kerja dalam penelitian ini merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas yang dialami oleh responden yakni tenaga pendidik SMA Y selama jam aktif bekerja. Pengukuran beban kerja mental ini menggunakan kuisioner NASA *Task Load Index* dengan menggunakan 3 skala likert. Klasifikasi tingkat beban kerja mental dibagi menjadi tiga kategori yaitu beban kerja mental ringan (skor ≤ 50), beban kerja mental sedang (skor 51-80), dan beban kerja mental berat (skor >80). Berikut merupakan tabel distribusi frekuensi beban kerja mental pada tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental Tenaga Pendidik SMA Y

Beban Kerja Mental	Frekuensi	Prsentase (%)
Ringan	2	5,1
Sedang	26	66,7
Berat	11	28,2
Total	39	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa tingkat beban kerja mental yang dirasakan oleh responden penelitian dalam bekerja paling banyak adalah tekanan beban kerja mental sedang yaitu 66,7%, sedangkan paling sedikit adalah tekanan beban kerja mental ringan yaitu 5,1%. Diantara seluruh responden pada tenaga pendidik SMA Y hanya 2 tenaga pendidik yang merasa beban kerja mental dalam bekerja sebagai ringan (skor ≤ 50), dan 11 tenaga pendidik merasa tertekan dengan beban kerja mental sehingga masuk dalam kategori berat (skor > 80).

4.2.3 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi seseorang dan sedang dirasakan oleh responden yakni tenaga pendidik SMA Y saat penelitian ini dilaksanakan. Pengukuran tingkat stres kerja ini menggunakan kuisioner SDS (Survey Diagnosis Stres) yang ada pada lampiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 50 Tahun 2018,

dalam kuisioner ini terdapat enam aspek penilaian stres kerja — yakni; ketaksamaan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain, dengan menggunakan 3 skala likert. Klasifikasi tingkat stres kerja dibagi menjadi tiga kategori yaitu stres kerja tingkat ringan (skor ≤ 9), stres kerja tingkat sedang (skor 10-24), dan stres kerja tingkat berat (skor >24). Berikut merupakan tabel distribusi frekuensi tingkat stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	5	12,8
Sedang	30	76,9
Berat	4	10,3
Total	39	100

Berdasarkan tabel 4.6 hasil distribusi stres kerja pada 39 tenaga pendidik diketahui paling banyak terdapat pada kategori stres kerja tingkat sedang dengan presentase sebesar 76,9% dan paling sedikit ada pada stres kerja tingkat berat dengan presentase 10,3% serta terdapat 5 tenaga pendidik dengan kategori stres tingkat ringan.

4.2.4 Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Faktor Individu

Faktor individu dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja tenaga pendidik SMA Y. Berikut ini hubungan masing-masing aspek stres kerja dengan faktor individu pada penelitian ini, diantaranya:

1. Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel sebaran data faktor individu yaitu usia dengan stres kerja tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4. 7 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Usia

Variabel Independen	Variabel Dependen (Stres Kerja)						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(N)	(%)
Usia								
Remaja Akhir (17-25 tahun)	1	12,5	6	75,0	1	12,5	8	100
Dewasa Awal (26-35 tahun)	2	9,5	17	81,0	2	9,5	21	100
Dewasa Akhir (36-45 tahun)	2	28,6	4	57,1	1	14,3	7	100
Lansia Awal (46-55 tahun)	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100
Total							39	100

Berdasarkan tabel 4.7 hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa rata-rata dari tenaga pendidik mengalami stres kerja tingkat sedang, yaitu sebanyak 75% pada usia remaja akhir, 81,0% pada tenaga pendidik usia dewasa awal, sebanyak 57,1% pada usia dewasa akhir, dan seluruh dari tenaga pendidik usia lansia awal. Sedangkan tenaga pendidik paling banyak yang mengalami stres kerja tingkat berat ada pada usia dewasa awal yaitu 9,5%, dan satu tenaga pendidik di usia remaja akhir serta dewasa akhir juga mengalami stres kerja tingkat berat.

2. Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel sebaran data faktor individu yaitu jenis kelamin dengan stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel Independen	Variabel Dependen (Stres Kerja)						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(N)	(%)
Jenis Kelamin								
Laki-laki	0	0,0	11	100,0	0	0,0	11	100
Perempuan	5	17,9	19	67,8	4	14,3	28	100
Total							39	100

Berdasarkan tabel 4.8 hasil tabulasi silang antar jenis kelamin dan stres kerja diatas menunjukkan bahwa seluruh tenaga pendidik yang

mengalami stres kerja tingkat sedang berjenis kelamin laki-laki, pada tenaga pendidik berjenis kelamin perempuan juga didominasi dengan stres kerja tingkat sedang yaitu sebanyak 67,8% dari 28 tenaga pendidik dan terdapat 4 tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat berat dengan presentase 14,3%.

3. Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini merupakan tabel sebaran data faktor individu yaitu jenjang pendidikan dengan stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.9 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Variabel Independen	Variabel Dependen (Stres Kerja)						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(N)	(%)
Jenjang Pendidikan								
S1	3	11,1	23	85,2	1	3,7	27	100
S2	2	16,7	7	58,3	3	25	12	100
Total							39	100

Berdasarkan tabel 4.9 hasil tabulasi silang antar jenjang pendidikan dan stres kerja menunjukkan bahwa rata-rata persebaran didominasi oleh tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat sedang yaitu terdapat 85,2% pada tenaga pendidik yang telah menempuh pendidikan S1 dan pada tenaga pendidik dengan jenjang pendidikan S2 yaitu sebanyak 58,3%. Presentase sebanyak 11,1% dari 3 tenaga pendidik dengan lulusan S1 mengalami stres kerja ringan, berbanding terbalik dengan 3 tenaga pendidik lulusan S2 yang mengalami stres kerja tingkat berat dengan presentase sebesar 25%.

4. Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan tabel sebaran data faktor individu yaitu masa kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y.

Tabel 4.10 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen (Stres Kerja)						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(N)	(%)
Masa Kerja								
Baru ≤3tahun	1	9,1	9	81,8	1	9,1	11	100
ama >3 tahun	4	14,3	21	75,0	3	10,7	28	100
Total							39	100

Berdasarkan tabel 4.10 hasil tabulasi silang antar masa kerja dan stres kerja aspek diatas menunjukkan bahwa rata-rata persebaran didominasi oleh tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat sedang yaitu terdapat 81,8% pada tenaga pendidik dengan masa kerja baru dan pada tenaga pendidik dengan masa kerja lama yaitu sebanyak 75%. Diketahui terdapat tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat berat dengan masa kerja baru yakni 9,1% dari 11 tenaga pendidik, sedangkan tenaga pendidik yang memiliki masa kerja lama 3 diantaranya mengalami stres kerja tingkat berat dengan presentase 10,3%, tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat rendah paling banyak dirasakan oleh tenaga pendidik dengan masa kerja lama yaitu 14,3%.

4.2.5 Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi silang antar stres kerja dengan beban kerja mental didapatkan hasil tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Beban Kerja Mental

Variabel Independen	Variabel Dependen (Stres Kerja)						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(N)	(%)
Beban Kerja Mental								
Ringan	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100
Sedang	3	11,5	22	84,6	1	3,9	26	100
Berat	2	18,2	6	54,5	3	27,3	11	100
Total							39	100

Berdasarkan tabel 4.11 hasil tabulasi silang antar beban kerja mental dan stres kerja menunjukkan bahwa seluruh tenaga pendidik dengan tekanan beban kerja mental ringan mengalami stres kerja tingkat

sedang, dan pada tenaga pendidik dengan beban kerja mental sedang 84,6% diantaranya juga mengalami stres kerja tingkat sedang, dan terdapat tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat berat, sedangkan pada tenaga pendidik dengan tekanan beban kerja mental berat 54,5% mengalami stres kerja tingkat sedang, 2 tenaga pendidik lainnya mengalami stres kerja tingkat ringan dan 27,3% diantaranya menunjukkan stres kerja tingkat berat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Faktor Individu Tenaga Pendidik SMA Y

A. Usia

Berdasarkan Sulistyana (2018) Banyak faktor lain yang dapat menjadi penyebab stres kerja seseorang salah satunya adalah karakteristik individu yang dapat menjadi faktor pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Umur seorang pekerja juga dapat menjadi penyebab stres kerja, semakin dewasa umur seseorang semakin bisa mengontrol emosi dibandingkan dengan usia remaja, sehingga seorang dengan umur yang lebih tua akan cenderung dapat menanggulangi stres kerja. Karena usia yang lebih matang akan lebih mudah untuk mengontrol emosi dan dapat mengambil keputusan secara bijaksana berdasarkan pengalaman yang diperolehnya.

Hasil penelitian yang tertera pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas usia tenaga pendidik SMA Y adalah dewasa awal (26-35 tahun) dengan jumlah presentase sebesar 53,8% dari jumlah total sebanyak 39 orang, disusul oleh tenaga pendidik dengan usia remaja akhir (17-25 tahun) memiliki presentase sebesar 20,5%, usia tenaga pendidik dewasa akhir (36-45 tahun) dengan presentase 18%, dan usia tenaga pendidik lansia awal (46-55 tahun) dengan presentase 7,7%. Mengutip dari penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2013) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki umur lebih muda lebih rentan mengalami stres kerja, sedangkan pekerja dengan umur yang lebih tua mempunyai pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan dengan umur yang relatif muda. Penelitian serupa dilakukan oleh Habibi & Jefri (2018)

menunjukkan hasil analisis *chi-square* bahwa responden umur ≤ 35 tahun lebih banyak mengalami stres kerja sedang (45%) dibandingkan dengan responden umur >35 tahun (28,75%), hal tersebut menjelaskan bahwa responden ≤ 35 tahun memiliki peluang mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden dengan umur >35 tahun.

B. Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan kondisi fisiologis antara laki-laki dan perempuan menyebabkan perbedaan terjadinya stres kerja. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Pada dasarnya laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif, sedangkan ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres (Nasrani *et al.*, 2015). Hasil dari penelitian yang tertera pada tabel 4.2 didapati persebaran jenis kelamin pada tenaga pendidik SMA Y didominasi dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 71,8% dibandingkan dengan tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki yaitu 28,2%. Menurut Amalia *et al.* (2017), terdapat perbedaan kondisi fisiologis antara laki-laki dan perempuan menyebabkan perbedaan terjadinya stres kerja, perempuan cenderung mendahulukan perasaan dan mengalami siklus menstruasi sehingga berpengaruh pada kondisi emosionalnya, kondisi emosional yang tidak stabil tersebut dapat menyebabkan perempuan kehilangan kontrol emosi sehingga mudah marah.

C. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan pada penelitian ini merupakan merupakan tahapan pendidikan yang telah ditempuh oleh responden penelitian dan telah melewati uji kompetensi sebagai pengajar sehingga dapat menjadi tenaga pendidik di SMA Y. Melalui hasil penelitian yang diperoleh dari data kepegawaian menunjukkan bahwasannya sebagian besar tenaga pendidik yang ada di SMA Y telah menyelesaikan pendidikan S1 dengan

presentase sebanyak 69,2% dan tenaga pendidik yang telah mengenyam pendidikan S2 dan dinyatakan lulus sebanyak 30,8%.

Sejalan dengan penelitian dari Vierdelina N. (2008), Tingkat pendidikan yang tinggi cenderung dapat menyebabkan perubahan pada pola berpikir dan pandangan hidup. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mengalami perubahan pola berpikir dari tradisional ke arah yang lebih maju sehingga tidak hanya memandang persoalan dari satu sisi saja melainkan dapat dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu seorang tenaga pendidik yang telah lulus dengan gelar S2 kini tengah melanjutkan pendidikannya ke jenjang S3 atau doktoral. Menjadi tenaga pendidik tentu membutuhkan ilmu dan keterampilan yang sesuai, dan hal tersebut tidak cukup didapatkan melalui bangku sekolah menengah keatas.

D. Masa Kerja

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman kerja seseorang. Pekerja yang memiliki masa kerja lama cenderung memahami alur tugas yang diberikan sehingga dapat mengelola tekanan kerja dan telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja (Manabung et. al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner dan data kepegawaian, kategori masa kerja tenaga pendidik SMA Y dibagi menjadi dua yakni masa kerja lama (> 3 tahun), dan masa kerja baru (≤ 3 tahun). Dari hasil penelitian yang tertera pada tabel 4.4 menunjukkan mayoritas tenaga pendidik memiliki masa kerja lama (> 3 tahun) yaitu 71,8%.

Mengutip dari hasil penelitian Zulkifli dan Sulung (2019), menyatakan bahwa terdapat dampak positif dan negatif terkait masa kerja lama yang dimiliki oleh pekerja. Menurut Sidebang, K.N (2019) masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, pekerja yang telah memiliki lama kerja tertentu pada perusahaan pasti mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dibidang pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas pekerja tersebut. Semakin lama masa kerja seseorang, maka hal tersebut berhubungan dengan peningkatan pemahaman alur

pekerjaan yang dilakukan, sehingga pengalaman tersebut dapat digunakan untuk membantu dalam menyelesaikan masalah atau penyebab stres kerja di tempat kerja.

Sejalan dengan masa kerja yang bertambah, pekerja diharapkan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat mengatasi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya, kualitas akan kemampuan pekerja dapat ditingkatkan melalui pemberian latihan dan keterampilan pekerja dapat ditambah dengan mengerjakan tugas/ pekerjaan secara berulang-ulang (Fitrianto, 2009). Sedangkan menurut Haris *et al.* (2014) masa kerja yang terlalu lama juga dapat menimbulkan ketegangan yang lebih terhadap seorang pekerja yang disebabkan karena adanya rasa jenuh dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis, kejenuhan yang dirasakan pekerja dapat berasal dari rutinitas yang sama setiap harinya.

4.3.2 Beban Kerja Mental Tenaga Pendidik SMA Y

Beban kerja mental adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan melibatkan aktivitas mental, seperti : pengambilan keputusan terhadap tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan di bidang teknik informasi, pekerjaan dengan menggunakan teknologi tinggi, pekerjaan dengan kesiapsiagaan tinggi, dan pekerjaan yang bersifat monoton (Amalia *et al.*, 2017). Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa persebaran beban kerja mental yang dialami oleh tenaga pendidik SMA Y ada pada tingkat sedang dengan besar presentase 66,7%, dan terdapat 28,2% tenaga pendidik dengan pemebebanan kerja pada tingkat berat, serta 2 tenaga pendidik mengalami beban kerja mental pada tingkat ringan. Menurut Munandar, (2006) dalam Sulistyana, (2018), beban kerja merupakan salah satu tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerja yang menjadi stressor dalam pekerjaan dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit merupakan pembangkit terjadinya stres.

Menurut Tarwaka (2015), setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar

produktivitas yang tinggi dapat tercapai, namun jika beban pekerjaan terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang rendah pula. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres kerja. Apabila tubuh menerima pembebanan yang berlebih akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Manuaba, 2000).

Beban kerja mental pada tenaga pendidik SMA Y tidak hanya berasal dari kewajiban utama seorang tenaga pendidik yaitu mengajar, akan tetapi adanya tuntutan tugas lainnya. Berdasarkan hasil penelitian didapati tidak semua tenaga pendidik memiliki beban kerja mental tingkat berat, hal tersebut dapat dipengaruhi melalui pembebanan tugas yang berbeda-beda begitu pula dengan tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Selain berasal dari tuntutan tugas sebagai seorang pendidik, beban kerja mental yang dirasakan oleh tenaga pendidik juga dapat berasal dari faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, ataupun masa kerja, perbedaan pada faktor internal yang dimiliki oleh tenaga pendidik tentunya dapat memberikan reaksi yang berbeda pula.

4.3.3 Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y

Stres merupakan tekanan psikologis yang bisa menyebabkan berbagai bentuk penyakit, bisa penyakit secara fisik ataupun mental (Tarwaka, 2015). Dampak stres kerja bila tidak ditangani dengan baik maka seseorang akan cenderung menjadi pemarah, terjadi gangguan mental, gangguan fisiologis, sehingga dapat menyebabkan gangguan pada organisasi atau tempat kerja berupa penurunan kinerja dan produktivitas hingga menyebabkan kecelakaan kerja (Tarwaka, 2010).

Hasil penelitian stres kerja pada tenaga pendidik SMA Y didapati bahwa banyak tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat sedang dengan presentase 76,9%, dan terdapat tenaga pendidik yang mengalami stres kerja berat yaitu 10,3%. Jika stress akibat kerja tidak dikendalikan dengan baik dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, menurunkan produktivitas kerja, serta

menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat (Manuaba, 2010).

Stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik tentunya dapat berdampak pada produktivitas serta proses pembelajaran, banyaknya tuntutan yang dirasakan oleh tenaga pendidik dapat menjadi salah satu penyebab timbulnya stres kerja. Tuntutan sebagai seorang tenaga pendidik tidak hanya berasal dari peran utama dalam menyampaikan ilmu kepada peserta didik, melainkan besarnya ekspektasi yang diharapkan oleh wali siswa (orang tua) akan prestasi peserta didik yang ditekankan kepada tenaga pendidik, dan juga keberhasilan proses pembelajaran yang dibebankan pada tenaga pendidik juga dapat memberikan tekanan tersendiri.

Program kerja kesejahteraan yang diperuntukkan untuk tenaga pendidik belum diadakan pada SMA Y, meskipun fokus utama sekolah adalah mencerdaskan penerus bangsa akan tetapi menjaga kesejahteraan pekerja/ tenaga pendidik yang bertugas sebagai pengajar tentunya harus dilakukan oleh pihak sekolah. Program tersebut dapat dimulai dari hal kecil, seperti mengadakan olah raga senam pagi rutin atau hari jumat sehat yang melibatkan seluruh civitas sekolah, sehingga baik tenaga pendidik, hingga peserta didik dapat menjaga kebugaran jasmani. Berolah raga secara rutin dipercaya dapat meningkatkan daya tahan tubuh sehingga proses metabolisme dan sirkulasi darah dalam tubuh menjadi lancar (Kemenkes, 2022).

4.3.4 Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Faktor Individu

A. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian didapati bahwa mayoritas stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik SMA Y berada pada tingkat sedang tersebar pada semua usia, hal ini sangat berisiko menjadi stres kerja tingkat berat. Stres kerja paling banyak terjadi ada pada tenaga pendidik dengan usia lansia awal 100%, tenaga pendidik berusia dewasa awal 81%, tenaga pendidik berusia remaja akhir 75%, dan tenaga pendidik dengan usia dewasa akhir 57,1%. Kemudian terdapat tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat rendah, paling banyak berusia dewasa awal

dan akhir dengan masing-masing tiga tenaga pendidik. Pada tingkat stres kerja berat dialami oleh dua tenaga pendidik berusia dewasa awal (9,5%). Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa terdapat kecenderungan semakin tua usia maka semakin tinggi risiko terkena stres kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja pada guru usia tua (>30 tahun) sebesar 81% dan guru usia muda (<30 tahun) sebesar 80%. Menurut Perwiraningsih dan Hidayat, (2020) dalam Rosanna et al. (2021), menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia guru, maka kemampuan untuk merespon atau melakukan toleransi terhadap stresor mengalami penurunan sehingga dapat menyebabkan stres kerja.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi tekanan akan stres dalam melakukan pekerjaan dapat dicegah dan dihadapi dengan menerapkan manajemen stres. Manajemen stres adalah tentang bagaimana seseorang melakukan suatu tindakan dengan melibatkan aktivitas berpikir, emosi, rencana atau jadwal pelaksanaan, dan cara penyelesaian masalah (Muslim, 2020). Hal ini memiliki tujuan untuk mencegah bertambahnya dan berkembangnya stres dalam jangka pendek yang mana nantinya dapat menjadi stres jangka panjang. Selain itu pihak sekolah juga dapat melakukan evaluasi pada kinerja tenaga pendidik, dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan untuk membahas terkait keluhan dan hambatan yang dialami oleh tenaga pendidik, sehingga nantinya dapat diperoleh solusi bersama-sama.

B. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang tertera pada tabel 4.8 didapati bahwa baik tenaga pendidik berjenis kelamin laki – laki maupun perempuan memiliki kecenderungan terkena stres kerja tingkat sedang, hal tersebut dibuktikan pada tenaga pendidik SMA Y dengan jenis kelamin laki-laki seluruhnya (100%) mengalami stres kerja tingkat sedang, sedangkan pada tenaga pendidik perempuan (67,8%) juga mengalami stres kerja tingkat sedang, terdapat 25% diantaranya mengalami stres kerja tingkat ringan, dan menyisahkan satu tenaga pendidik dengan stres kerja tingkat berat. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada

kecenderungan tingkat stres kerja pada jenis kelamin tenaga pendidik SMA Y.

Menurut penelitian dari Wahdaniyah dan Miftahuddin (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat kecenderungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Sejalan dengan penelitian oleh Rosanna et al. (2021) yang menyatakan bahwa antara guru laki-laki maupun perempuan tidak memiliki perbedaan, keduanya memiliki peluang yang sama untuk mengalami stres kerja, angka stres kerja pada tenaga pendidik perempuan lebih tinggi (60,3%) dibandingkan dengan tenaga pendidik laki-laki (32,8%).

Penyebab stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik berjenis kelamin perempuan tentunya dipengaruhi banyak faktor, diantaranya dapat disebabkan melalui beban tanggung jawab yang diemban seorang perempuan yang menjabat sebagai ibu rumah tangga sekaligus seorang tenaga pendidik, kewajiban sebagai seorang ibu rumah tangga tentunya meninggalkan banyak tanggung jawab yang menunggu tenaga pendidik saat pulang ke rumah, selain itu seorang ibu yang dipercaya sebagai sekolah pertama seorang anak juga menambah tanggung jawab tenaga pendidik saat di rumah. Begitu pula pada tenaga pendidik berjenis kelamin laki – laki kewajiban mencari nafkah dapat menjadi penyebab tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja, kurangnya gaji yang didapat sebagai seorang pengajar membuat tenaga pendidik laki – laki harus memutar otak untuk mendapatkan uang tambahan guna mencukupi kebutuhan rumah tangga, serta tanggung jawab untuk membiayai pendidikan sekolah anak juga dapat menjadi tambahan tanggung jawab seorang tenaga pendidik laki – laki.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah risiko terkena stres kerja pada tenaga pendidik yaitu dengan memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin, hal ini dapat dilakukan agar tubuh dan otak dapat beristirahat dari aktifitas sebelumnya sehingga saat kembali mengajar kondisi dapat terasa lebih segar.

C. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.9 diketahui bahwa tenaga pendidik pada SMA Y didominasi dengan tingkat stres kerja sedang, pada tenaga pendidik dengan lulusan S1 (81,5%), maupun pada tenaga pendidik yang telah menamatkan pendidikan S2 (66,7%), beberapa tenaga pendidik juga mengalami stres kerja tingkat berat yaitu pada lulusan S1 (3,7%), sedangkan pada lulusan S2 (25%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kecenderungan akan semakin tinggi tingkat jenjang pendidikan seorang tenaga pendidik maka semakin berisiko terkena tekanan stres kerja.

Mengutip penelitian dari Sulistyana *et al.* (2018), menyatakan bahwa kecenderungan tingkat pendidikan dengan stres kerja di bagian packer menunjukkan nilai -0,102 yang artinya kecenderungan antar tingkat pendidikan dengan stres kerja adalah sangat rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saikhunudin (2009) tentang stres kerja menyebutkan bahwa tidak ada kecenderungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah besarnya risiko tenaga pendidik mengalami stres kerja adalah dengan melaksanakan olah raga ringan sebelum melaksanakan pekerjaan atau disela-sela pekerjaan. Dengan dilakukannya olah raga maka dapat membuat aliran darah dalam tubuh menjadi lancar sehingga memberikan reaksi terhadap pikiran menjadi lebih segar, ketegangan otot menjadi rileks, serta mengurangi tekanan dan stres akibat pekerjaan sebelumnya.

D. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar dari tenaga pendidik pada SMA Y mengalami stres kerja tingkat sedang, paling banyak dialami oleh tenaga pendidik dengan masa kerja diatas tiga tahun 75%, dan tenaga pendidik dengan masa kerja $\leq$ tiga tahun 72,%. Tingkat stres kerja berat juga dialami oleh sebagian dari tenaga pendidik dengan masa kerja lama sebanyak 4 tenaga pendidik (14,3%) dan masa kerja baru sebanyak 2 tenaga pendidik (18,2%). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya kecenderungan semakin lama

bekerja maka tekanan stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik juga akan semakin besar, baik pada stres kerja tingkat ringan, sedang hingga berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli *et al.* (2019) menyatakan bahwa terdapat kecenderungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hasil dari penelitian milik Manabung *et al.* (2018) bahwa tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung paling banyak pada masa kerja 5- 15 tahun dengan mengalami stres kerja sedang sebanyak 26 responden dengan presentase 41,9%, masa kerja <5 tahun dengan mengalami stres kerja rendah dan sedang masing-masing sebanyak 8 responden dengan presentase 13%, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kecenderungan antar masa kerja dengan stres kerja.

Upaya dalam menangani dan mengurangi tekanan stres kerja dapat dilakukan dengan cara diadakannya pelatihan terhadap tenaga pendidik agar dapat menunjang dan mengasah kompetensi yang dimiliki sehingga ilmu tenaga pendidik dapat berkembang. Tenaga pendidik tentunya membutuhkan pelatihan untuk mengasah kompetensi yang dimiliki, ditambah dengan perubahan kurikulum pembelajaran yang kerap kali terjadi membuat pelatihan sebagai hal yang wajib diikuti oleh tenaga pendidik.

4.3.5 Tingkat Stres Kerja Tenaga Pendidik SMA Y Berdasarkan Beban Kerja Mental

Hasil penelitian dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa beban kerja mental yang berlebih dapat menjadi penyebab besarnya tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik SMA Y. Didapati mayoritas tenaga pendidik SMA Y terkena stres kerja tingkat sedang, terbukti pada seluruh tenaga pendidik yang memiliki beban kerja mental ringan (100%), pada tenaga pendidik dengan beban kerja mental tingkat sedang (84,6%), dan pada tenaga pendidik yang memiliki beban kerja mental tingkat berat (54,5%), selain itu beberapa tenaga pendidik juga mengalami stres kerja tingkat berat yakni pada tenaga pendidik dengan beban kerja mental tingkat sedang (3,9%) dan beban kerja mental tingkat berat (27,3%). Berdasarkan

hal tersebut dapat diketahui bahwa semua tingkat beban kerja mental dapat mengalami risiko terkena stres kerja berat, kecenderungan pada besar beban kerja mental yang ditekankan pada tenaga pendidik dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang akan dialami pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zetli. S (2019) mendapati bahwa adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja, beban kerja mental apabila dibiarkan secara berlanjut maka akan menyebabkan dampak buruk bagi pekerja, salah satunya adalah stres kerja. Sesuai dengan penelitian Setiawan, *et al* (2013) jika pekerja harus menyelesaikan tugas berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka beban kerja dapat menjadi salah satu tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerja yang dapat menjadi pembangkit terjadinya stres dalam bekerja.

Hasil dari penelitian mendapatkan penyebab dari beban kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik sebagian besar berasal dari pembebanan tugas/ pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi seorang tenaga pendidik, adanya tugas diluar tugas utama tenaga pendidik sebagai seorang pengajar tentunya menambahkan beban pekerjaan. Hal ini tidak dapat dihindari sebagai tenaga pendidik di SMA Y sehingga tugas diluar jam mengajar sudah menjadi tugas yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik, seperti: menjadi penanggung jawab kegiatan sekolah, maupun bersedia menjadi guru wali (bukan wali kelas) untuk beberapa siswa ditahun terakhir yang bertujuan agar dapat membimbing siswa tersebut dalam pemilihan perguruan tinggi. Banyaknya tugas diluar jam mengajar membuat sebageian besar tenaga pendidik memiliki beban kerja berlebih.

Upaya dalam pencegahan lebih dini perlu dilakukan yaitu dapat dimulai dari pihak manajemen sekolah diharap lebih memperhatikan terkait beban kerja yang dibebankan kepada tenaga pendidik, dengan pembagian beban kerja yang merata pada seluruh tenaga pendidik maka dapat mengurangi tekanan stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik. Selain itu dapat dilakukan dengan cara, memanfaatkan waktu istirahat dengan sangat baik untuk beristirahat oleh tenaga pendidik sehingga beban kerja sebelumnya tidak berlanjut ke pekerjaan berikutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diketahui identifikasi karakteristik individu usia tenaga pendidik SMA *Y* mayoritas ada pada kategori usia dewasa awal (53,8%), persebaran jenis kelamin pada tenaga kerja tenaga pendidik SMA *Y* mayoritas berjenis kelamin perempuan (71,8%), mayoritas jenjang pendidikan tenaga pendidik SMA *Y* ada pada lulusan S1 (69,2%), dan pada karakteristik individu masa kerja tenaga pendidik SMA *Y* mayoritas memiliki masa kerja lama yakni lebih dari 3 tahun bekerja (71,8%).
2. Hasil penelitian perhitungan beban kerja mental pada tenaga pendidik SMA *Y* mayoritas persebaran ada pada kategori beban kerja mental sedang (66,7%), tenaga pendidik yang mengalami beban kerja mental berat (28,2%), dan beban kerja mental ringan (5,1%).
3. Hasil perhitungan stres kerja yang dialami tenaga pendidik SMA *Y* diketahui mayoritas berada pada tingkat stres kerja sedang (76,9%), tenaga pendidik yang mengalami stres kerja tingkat ringan (12,8%), dan stres kerja tingkat berat (10,3%).
4. Berdasarkan faktor individu penelitian didapati faktor usia memiliki kecenderungan bahwa semakin tua usia tenaga pendidik maka semakin tinggi risiko terkena stres kerja. Berdasarkan faktor jenis kelamin diketahui tidak adanya kecenderungan tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik pada jenis kelamin. Berdasarkan faktor jenjang pendidikan menunjukkan adanya kecenderungan pada semakin tinggi tingkat jenjang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidik maka risiko tekanan stres kerja akan semakin tinggi pula. Berdasarkan faktor individu masa kerja didapati bahwa terdapat kecenderungan akan semakin lama bekerja maka tekanan stres yang dialami oleh tenaga pendidik juga semakin tinggi.

5. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja mental tenaga pendidik SMA *Y* diketahui bahwa semua tingkat beban kerja mental dapat berisiko mengalami stres kerja berat, terdapat kecenderungan pada besar beban kerja mental yang diberikan akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik.

5.2 SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan pada hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan di SMA *Y* antara lain:

1. Menjadwalkan kegiatan olah raga rutin senam pagi setiap satu minggu sekali.
2. Melakukan manajemen stres untuk mencegah bertambahnya dan berkembangnya tingkat stres.
3. Pembagian beban kerja yang merata pada seluruh tenaga pendidik.
4. Perlu dilakukannya pelatihan pada tenaga pendidik guna terus menunjang dan mengasah kompetensi yang dimiliki sehingga ilmu tenaga pendidik dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Rosanna, S.F., Hartanti, R.I. and Indrayani, R. (2021) 'Hubungan Antara Faktor individu Dan Kejenuhan Dengan stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar sederajat', *IKESMA*, 17(2), p. 111. doi:10.19184/ikesma.v17i2.24783.
- Mustika Suci, I.S. (2018) 'Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban kerja mental Dengan Stres Kerja', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), p. 220. doi:10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229.
- Zetli, S. (2019) 'Hubungan Beban kerja mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan di kota batam', *JURNAL REKAYASA SISTEM INDUSTRI*, 4(2), pp. 63–70. doi:10.33884/jrsi.v4i2.1061.
- Oktaviani, L. (2019) *Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan APD Dan Sikap Dengan Kepatuhan penggunaan APD Pada Pekerja Bagian Ekstraksi di PT Jamu Air Mancur Karanganyar*, Institutional Repository UNS. Available at: <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/78190/Hubungan-masa-kerja-pengetahuan-APD-dan-sikap-dengan-kepatuhan-penggunaan-APD-pada-pekerja-bagian-ekstraksi-di-PT-Jamu-Air-Mancur-Karanganyar> (Accessed: 13 April 2023).
- Aristawati, N. (1970) *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan stress Kerja Pada guru di Desa 'x' Dimasa Pandemi covid-19*, Repository Universitas Islam Riau. Available at: <https://repository.uir.ac.id/18095> (Accessed: 24 April 2023).
- Amalia, B.R., Wahyuni, I. and Ekawati, E. (2017) *Hubungan Antara Karakteristik individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan interpersonal dengan stres Kerja Pada Guru di slb Negeri Semarang*, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18870/17962> (Accessed: 24 April 2023).
- Raharjo, R. (2017) *Hubungan posisi Kerja Dengan Timbulnya Kasus Neck pain Pada Karyawan Jahit Sepatu pt. Karya Mekar dewatamali jombang*, UMM Institutional Repository. Available at: <https://eprints.umm.ac.id/43247/> (Accessed: 15 July 2023).
- Sandy, A. (2020) *Nalisis Perbandingan produktivitas Kerja sales berdasarkan gender pada pt. Lautan Berlian utama motor Cabang Waylunik Bandar Lampung*, Repository Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Available at: <http://repo.darmajaya.ac.id/3031/> (Accessed: 14 July 2023).
- Utami, K.T.O. (2022) *Gambaran Tingkat pengetahuan pemeliharaan kesehatan Gigi Dan Mulut Pada Siswa Kelas IV Dan V Sdn 2 sudaji Kabupaten Buleleng tahun 2022*, Repository Politeknik Kesehatan Denpasar. Available at: <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/9297> (Accessed: 14 July 2023).
- Putra, A.R. (1970) *Pengaruh jenjang pendidikan guru terhadap penggunaan metode Resitasi di Mi Nurul Iman kampar*, Repository Universitas Islam Riau. Available at: <https://repository.uir.ac.id/3365/> (Accessed: 14 July 2023).
- Syahlita, I.R. (2014) *Kajian Kesejahteraan Dengan minat menyekolahkan Anak Ke jenjang perguruan tinggi Pada Petani Bawang Merah di Desa Rengasbandung kecamatan jatibarang Kabupaten Brebes*, *KAJIAN KESEJAHTERAAN DENGAN MINAT MENYEKOLAHKAN ANAK KE*

- JENJANG PERGURUAN TINGGI PADA PETANI BAWANG MERAH DI DESA RENGASBANDUNG KECAMATAN JATIBARANG KABUPATEN BREBES* - repository perpustakaan. Available at: <https://repository.ump.ac.id/2603/> (Accessed: 16 July 2023).
- Sidebang, K.N. (2019) *Pengaruh Gaji, Masa Kerja, Dan Usia Terhadap produktivitas Karyawan Pada pt. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat*, Elibrary Unikom. Available at: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2038/> (Accessed: 16 July 2023).
- Rahman, Z.F. (2017) *Pengaruh Masa kerja dengan terjadinya low back pain Pada Karyawan di unit Kerja Jahit di Pabrik Karpet 'X' kec. Pandaan Kab. pasuruan*, UMM Institutional Repository. Available at: <https://eprints.umm.ac.id/42128/> (Accessed: 14 July 2023).
- Najad, U. (1970) *Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga kependidikan anak usia Dini Di Raudhatul Athfal an-nur prima kota Medan*, Repository UIN Sumatera Utara. Available at: <http://repository.uinsu.ac.id/576> (Accessed: 16 July 2023).
- Prima, H. (2012) *Hubungan kualifikasi guru Dengan Pengelolaan Kelas Dalam proses Pembelajaran Bahasa Indonesia SMA Negeri di Kabupaten Sleman, Lumbung Pustaka UNY*. Available at: <https://eprints.uny.ac.id/8404> (Accessed: 14 July 2023).
- Manabung, A.R., Suoth, L.F. and Warouw, F. (2018) *Hubungan Antara Masa kerja Dan Beban Kerja Dengan stres Kerja Pada Tenaga Kerja di pt. Pertamina TBBM Bitung*, KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/22103> (Accessed: 29 July 2023).
- Fadillah, A.I. (2020) *Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja Dan Usia Dengan stress Kerja Pada Pengemudi ojek online di Kota Banjarbaru tahun 2020*, HUBUNGAN BEBAN KERJA, MASA KERJA DAN USIA DENGAN STRESS KERJA PADA PENGEMUDI OJEK ONLINE DI KOTA BANJARBARU TAHUN 2020 - Repository UNISKA. Available at: <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2493/> (Accessed: 29 July 2023).
- Amalia, B.R., Wahyuni, I. and Ekawati, E. (2017) *Hubungan Antara Karakteristik individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan interpersonal dengan stres Kerja Pada Guru di slb Negeri Semarang*, Jurnal Kesehatan Masyarakat. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18870> (Accessed: 30 July 2023).
- Awalia, M.J., Medyati, N.J. and Giay, Z.J. (2021) 'Hubungan umur Dan Jenis Kelamin Dengan stress Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2). Doi:10.36312/jisip.v5i2.1824.

Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta.

LAMPIRAN**Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian****Kuisisioner 1 Stres Kerja Survey Diagnosis Stres**

Tanggal Pengisian :
 Nama Lengkap :
 Umur : (Tahun)
 Lama Bekerja : (Tahun)
 Bidang Pelajaran :

SURVEY DIAGNOSIS STRESS [SDS]**Petunjuk :**

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui sejauh mana berbagai kondisi hidup yang sifatnya sangat pribadi menjadi sumber stress anda. Untuk setiap pertanyaan anda harus memilih seberapa sering kondisi yang dimaksud tersebut menjadi sumber stress.

Berikut :

1. bila kondisi yg duraikan **tidak pernah** menimbulkan stress
2. bila kondisi yg duraikan **jarang sekali** menimbulkan stress
3. bila kondisi yg duraikan **jarang** menimbulkan stress
4. bila kondisi yg duraikan **kadang-kadang** menimbulkan stress
5. bila kondisi yg duraikan **sering** menimbulkan stress
6. bila kondisi yg duraikan **sering kali** menimbulkan stress
7. bila kondisi yg duraikan **selalu** menimbulkan stress

No	Uraian	1	2	3	4	5	6	7
1	Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas							
2	Saya mengerjakan tugas-tugas yang tidak perlu							
3	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap sore hari atau akhir pekanagar dapat mengejar waktu							

4	Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlalu								
5	Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini								
6	Saya bertanggung jawab untuk pengembangan guru lain								
7	Saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya								
8	Saya terjepit ditengah-tengah antara atasan dan rekan kerja saya								
9	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya								
10	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya kadang-kadang terlalu sulit dan/atau terlalu kompleks								
11	Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan pada satuan kerja lain								
12	Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu rekan kerja saya menyelesaikan masalahnya								
13	Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya								
14	Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi								
15	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan								
16	Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks								
17	Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada pekerjaan ini								
18	Saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain								
19	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya								
20	Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh yang lain								
21	Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari								

22	Institusi ini mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki							
23	Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan ketrampilan baru dalam pekerjaan saya							
24	Tanggung jawab saya dalam pekerjaan ini lebih mengenai orang dari pada barang.							
25	Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan pekerjaan keseluruhan							
26	Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih							
27	Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala							
28	Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai							
29	Saya merasa <i>mandeg</i> dalam karir saya							
30	Saya bertanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain							

Terimakasih Atas Kerjasamanya

Penilaian:

Stres Kerja Aspek Ketaksan Peran =1+7+13+19+25

Stres Kerja Aspek Konflik Peran =2+8+14+20+26

Stres Kerja Aspek Beban Berlebih Kuantitatif =3+9+15+21+27

Stres Kerja Aspek Beban Berlebih Kualitatif =4+10+16+22+28

Stres Kerja Aspek Pengembangan Karir =5+11+17+23+29

Stres Kerja Aspek Tanggungjawab Terhadap Orang Lain =6+12+18+24+30

Kesimpulan:

Jika total penilaian ≤ 9 Tingkat Stres Ringan

Jika total penilaian 10 - 24 Tingkat Stres Sedang

Jika total penilaian ≥ 24 Tingkat Stres Berat

KUISIONER PENGUKURAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN NASA-TLX

Hari/Tanggal :
 Nama :
 Bagian :
 Usia :

PANDUAN MENGISI KUESIONER NASA-TLX

Berikut merupakan penjelasan masing-masing indikator :

Dimensi	Skala
Kebutuhan Mental Seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda (contoh: berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, mencari). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat?	Rendah – Tinggi
Kebutuhan Fisik Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, pelan atau cepat, tenang atau buru-buru?	Rendah – Tinggi
Kebutuhan Waktu Seberapa besar tekanan waktu yang Anda rasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaan berlangsung? Apakah pekerjaan perlahan dan santai, atau cepat dan melelahkan?	Rendah – Tinggi
Performansi Seberapa besar keberhasilan Anda di dalam mencapai target pekerjaan Anda? Seberapa puas Anda dengan performansi Anda dalam mencapai target tersebut?	Rendah – Tinggi
Tingkat Usaha Seberapa besar usaha yang Anda keluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi Anda?	Rendah – Tinggi
Tingkat Frustrasi	Rendah – Tinggi

Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut?	
---	--

Adapun skala pengisian indikator beban mental dengan NASA-TLX adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Mental (KM)

Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak perlu mengingat dan mencari, sederhana dan penuh toleransi.

Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat atau mencari, mudah, sederhana dan pekerjaan tersebut pasti.

Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat atau mencari, mudah, kompleks dan pekerjaan tersebut pasti.

Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat dan mencari, sulit, kompleks dan pekerjaan tersebut pasti.

2. Kebutuhan Fisik (KF)

Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan, lambat dan cukup istirahat.

Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan cepat dan cukup istirahat.

Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan, cepat dan tidak cukup istirahat.

Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut berat, cepat dan tidak cukup istirahat.

3. Kebutuhan Waktu (KW)

Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut santai.

Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut perlahan.

Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut cepat.

Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut melelahkan.

4. Performansi (P)

Nilai 0-25 jika sangat tidak puas dalam memenuhi target pekerjaan.

Nilai 26-50 jika tidak puas dalam memenuhi target pekerjaan.

Nilai 51-75 jika puas dalam memenuhi target pekerjaan.

Nilai 76-100 jika sangat puas dalam memenuhi target pekerjaan.

5. Tingkat Frustrasi (TF)

Nilai 0-25 jika responden merasa aman, puas, nyaman dan kepuasan diri selama menyelesaikan pekerjaan.

Nilai 26-50 jika responden merasa aman, nyaman, tidak terganggu namun tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai 51-75 jika responden merasa aman, nyaman, namun terganggu dan tidak puas dalam

menyelesaikan pekerjaan.

Nilai 76-100 jika responden merasa tidak aman, putus asa, tersinggung dan terganggu.

6. Tingkat Usaha (TU)

Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kerja mental dan fisik yang tinggi.

Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang ringan.

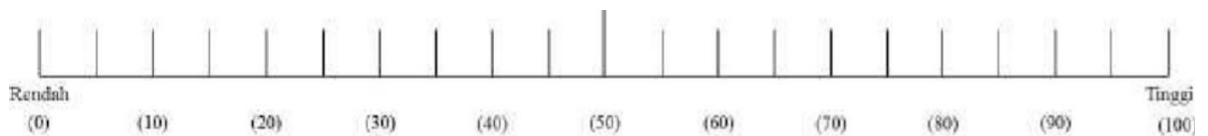
Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang sedang.

Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang tinggi.

Berikan tanda “X” pada skala sesuai tingkat faktor yang anda alami selama bekerja.

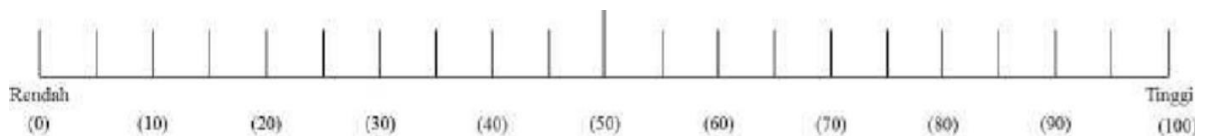
1. Kebutuhan Mental (KM)

Seberapa besar usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



2. Kebutuhan Fisik (KF)

Seberapa besar usaha fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



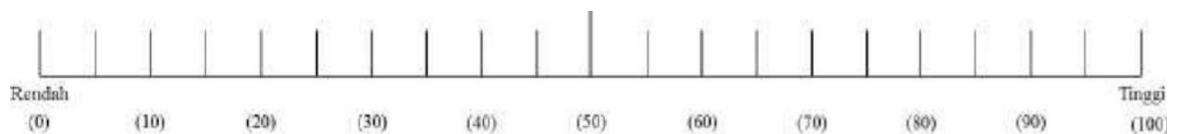
3. Kebutuhan Waktu (KW)

Seberapa besar tekanan yang dirasakan berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



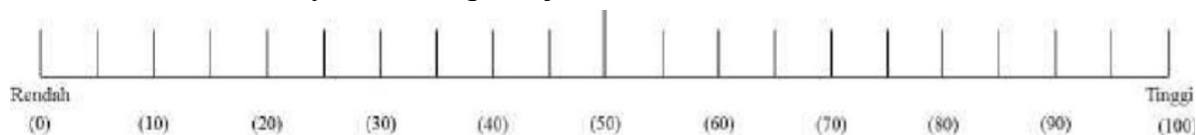
4. Performansi (P)

Seberapa besar tingkat keberhasilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



5. Tingkat Usaha (TU)

Seberapa besar kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



6. Tingkat Frustrasi (TF)

Seberapa besar kecemasan, perasaan tertekan, dan stress yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



Pilihlah pilihan Anda dengan tanda “√” pada salah satu dari dua indikator yang dirasakan paling berpengaruh dalam melakukan pekerjaan.

No	Indikator Beban Mental		
1	Kebutuhan Mental (KM)	VS	Kebutuhan Fisik (KF)
2	Kebutuhan Mental (KM)	VS	Kebutuhan Waktu (KW)
3	Kebutuhan Mental (KM)	VS	Performansi (P)
4	Kebutuhan Mental (KM)	VS	Tingkat Usaha (TU)
5	Kebutuhan Mental (KM)	VS	Tingkat Frustrasi (TF)
6	Kebutuhan Fisik (KF)	VS	Kebutuhan Waktu (KW)
7	Kebutuhan Fisik (KF)	VS	Performansi (P)
8	Kebutuhan Fisik (KF)	VS	Tingkat Usaha (TU)
9	Kebutuhan Fisik (KF)	VS	Tingkat Frustrasi (TF)
10	Kebutuhan Waktu (KW)	VS	Performansi (P)
11	Kebutuhan Waktu (KW)	VS	Tingkat Usaha (TU)
12	Kebutuhan Waktu (KW)	VS	Tingkat Frustrasi (TF)
13	Performansi (P)	VS	Tingkat Usaha (TU)
14	Performansi (P)	VS	Tingkat Frustrasi (TF)
15	Tingkat Usaha (TU)	VS	Tingkat Frustrasi (TF)

Lampiran 2 Hasil Output pada SPSS

Usia

usia tenaga pendidik * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
usia tenaga pendidik	remaja akhir	Count	1	6	1	8
		% within usia tenaga pendidik	12.5%	75.0%	12.5%	100.0%
		% of Total	2.6%	15.4%	2.6%	20.5%
	dewasa awal	Count	2	17	2	21
		% within usia tenaga pendidik	9.5%	81.0%	9.5%	100.0%
		% of Total	5.1%	43.6%	5.1%	53.8%
	dewasa akhir	Count	2	4	1	7
		% within usia tenaga pendidik	28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
		% of Total	5.1%	10.3%	2.6%	17.9%
	lansia awal	Count	0	3	0	3
		% within usia tenaga pendidik	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% of Total	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%
Total		Count	5	30	4	39
		% within usia tenaga pendidik	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%
		% of Total	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%

Jenis kelamin

Jenis kelamin tenaga pendidik * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Jenis kelamin tenaga pendidik	laki-laki	Count	0	11	0	11
		% within Jenis kelamin tenaga pendidik	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% of Total	0.0%	28.2%	0.0%	28.2%
	perempuan	Count	5	19	4	28
		% within Jenis kelamin tenaga pendidik	17.9%	67.9%	14.3%	100.0%
		% of Total	12.8%	48.7%	10.3%	71.8%
Total	Count	5	30	4	39	
	% within Jenis kelamin tenaga pendidik	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%	
	% of Total	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%	

Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan tenaga pendidik * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Jenjang pendidikan tenaga pendidik	S1	Count	3	23	1	27
		% within Jenjang pendidikan tenaga pendidik	11.1%	85.2%	3.7%	100.0%
		% of Total	7.7%	59.0%	2.6%	69.2%
	S2	Count	2	7	3	12
		% within Jenjang pendidikan tenaga pendidik	16.7%	58.3%	25.0%	100.0%
		% of Total	5.1%	17.9%	7.7%	30.8%
	Total	Count	5	30	4	39
		% within Jenjang pendidikan tenaga pendidik	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%
		% of Total	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%

Masa kerja

Masa kerja * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Masa kerja	< 3 tahun	Count	1	9	1	11
		% within Masa kerja	9.1%	81.8%	9.1%	100.0%
		% of Total	2.6%	23.1%	2.6%	28.2%
	> 3 tahun	Count	4	21	3	28
		% within Masa kerja	14.3%	75.0%	10.7%	100.0%
		% of Total	10.3%	53.8%	7.7%	71.8%
Total	Count	5	30	4	39	
	% within Masa kerja	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%	
	% of Total	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%	

Beban Kerja

Beban Kerja * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Beban Kerja	ringan	Count	0	2	0	2
		% within Beban Kerja	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% of Total	0.0%	5.1%	0.0%	5.1%
	sedang	Count	3	22	1	26
		% within Beban Kerja	11.5%	84.6%	3.8%	100.0%
		% of Total	7.7%	56.4%	2.6%	66.7%
	berat	Count	2	6	3	11
		% within Beban Kerja	18.2%	54.5%	27.3%	100.0%
		% of Total	5.1%	15.4%	7.7%	28.2%
Total		Count	5	30	4	39
		% within Beban Kerja	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%
		% of Total	12.8%	76.9%	10.3%	100.0%

Lampiran 3. Dokuemntasi



Lampiran 4. Surat Izin Pengambilan Data



UNIVERSITAS AIRLANGGA

FAKULTAS VOKASI

Kampus B Jl. Dharmawangsa Dalam Surabaya 60286 Telp. (031) 5033869 Fax (031) 5053156
Laman : <https://vokasi.unair.ac.id>, e-mail : info@vokasi.unair.ac.id

Nomor : 113 /UN3.1.14/PK/2023
Hal : Permohonan Ijin Kunjungan

3 Januari 2023

Yth. Pimpinan

SMA

Jl. Raya ... alo

Many

Sesuai dengan buku Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Program D-III Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Vokasi Universitas Airlangga, bahwa setiap mahasiswa diwajibkan untuk menyusun Tugas Akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon bantuan dan kebijakan Saudara untuk berkenan memberi ijin pengambilan data di SMA Muhammadiyah 10 GKB Gresik kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

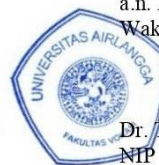
Nama : Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas
NIM : 151911713007
Program Studi : D-III Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Alamat : Perum. Mutiara Banjarsari Blok B No. 01
Telp/Hp : 081233993224
Judul TA/Skripsi : Hubungan Antara Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stress Kerja pada Tenaga Pendidik SMA X

Adapun pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 9 – 21 Januari 2023

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I,



Dr. Tika Widiastuti, S.E., M.Si
NIP 198312302008122001

Tembusan:

1. Ketua Departemen Kesehatan
2. Koordinator Program Studi D-III Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Vokasi Universitas Airlangga

Lampiran 6. Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS VOKASI UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Nama Mahasiswa : Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas

2. NIM : 151911713007

3. JUDUL TUGAS AKHIR : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada
Tenaga Pendidik (Guru) Sekolah Menengah
Atas (SMA) Y

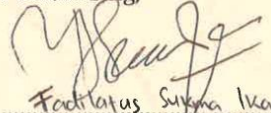
4. NAMA INSTANSI : SMA Muhammadiyah 10 GKB Gresik
(tempat pengambilan data)

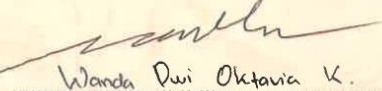
5. ALAMAT INSTANSI : Jl. Raya Mutiara PPS No. 95, Suci, Tebalo,
(tempat pengambilan data) Manyar Gresik 61151

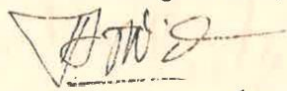
6. WAKTU : 09 - 21 Januari 2023
(pengambilan data)

7. DOSEN PEMBIMBING (lengkap dengan title) : Fadilatus Sukma Ika N. S.KM., M.KL

Surabaya, 18 Juli 2023

Mengetahui
Pembimbing,

Fadilatus Sukma Ika N. S.KM., M.KL
NIP. 198907152016033201

Mahasiswa,

Wanda Dwi Oktavia K.
NIM. 151911713007

Menyetujui,
Koordinator Program Studi,

Ratih Damayanti, S.KM., M.Kes
NIP 198811192015043201

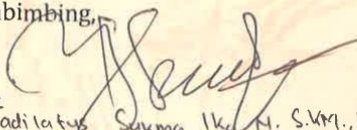
CATATAN KONSULTASI

Tugas Akhir

NO	HARI/ TANGGAL	CATATAN	TANDA TANGAN (Pembimbing)
1.	07/01/2022	Memastikan Perusahaan tempat Pengambilan data TA memperbolehkan Pengambilan data.	
2.	15/11/2022	Penyusunan Isi Bab I - III, mengganti kuesioner kelelahan kerja yang akan digunakan.	
3.	31/12/2022	Pergantian tempat Pengambilan data	
4.	04/01/2023	Pengajuan judul TA baru, memastikan topik yang di bahas betul digunakan.	
5.	13/06/2023	Revisi pada bab I - III	
6.	12/07/2023	Revisi pada bab IV	
7.	13/07/2023	Pencambahan sub bab pada bab III	
8.	17/07/2023	Revisi keseluruhan, memeriksa kesalahan minor	
9.	18/07/2023	Pengajuan tanggal Pengajuan Tugas Akhir.	
10.			
11.			
12.			
13.			

Siap untuk diujikan pada hari/tanggal :

Rabu / 26 Juli 2023

Mengetahui
Pembimbing,


 Fadilatya Saema Ika M. S.KM., M.KL.
 NIP. 198907152016033201

Lampiran 7. Blanko Penguji Sidang

Perihal : Usulan Penguji Tugas Akhir

Yth. Wakil Dekan I
Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga

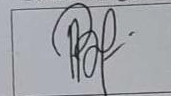
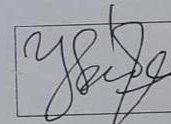
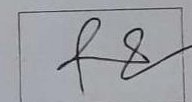
Dengan ini kami mengajukan usul pelaksanaan ujian akhir pada :

Hari / tanggal : Rabu / 26 Juli 2023
Pukul : 10.00 – 11.00
Tempat / Ruang : Lab 2.20
Bagi mahasiswa : Wanda Dwi Oktavia Kusumaningtyas / NIM 1519117130007
Nama /NIM : 151911713007
NIM : 1
Ujian ke : 1
Judul : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Tenaga Pendidik (Guru) Sekolah Menengah Atas (SMA) Y

Dengan usulan nama penguji :

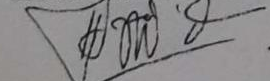
1. **Penguji UNAIR**
Nama : Ratnaningtyas W.K.W., S.KM., M.KL
Asal instansi : FV UNAIR
No. HP : (+62)85655792700
Email : Ratnaningtyas-wahyu-w-k@vokasi.unair.ac.id
2. **Pembimbing**
Nama : Fadilatus Sukma Ika N. S.KM., M.KL
Asal instansi : FV UNAIR
No. HP : (+62)81235951158
Email :
3. **Penguji luar UNAIR**
Nama Lengkap : ISNAIBAH, S.KM
NIP/NIK : 19730323 199703 2 010/ 3515156303730005
Golongan : Pembina (IV/ a)
Asal instansi : Disnakertran Jatim
No. Rekening : 026282104 Bank Jatim
No. NPWP : 26.931.027.2-643.000
No. HP : (+62)85230071646
Email : Isnaibah23@gmail.com

Tanda Tangan

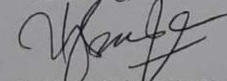
Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih

Menyetujui,
KPS D3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja



Ratih Damayanti, S.KM., M.Kes
NIP 198811192015043201

Surabaya, 18 Juli 2023
Pembimbing,



Fadilatus Sukma Ika N. S.KM., M.KL
NIP. 198907152016033201