

**FAKTOR YANG BERPENGARUH DENGAN KEJADIAN STRES KERJA
PADA GURU DI SMA NEGERI 1 TARAKAN
DAN SMA NEGERI 4 TARAKAN**

**KRIS ADI NUGRAHA
K011201141**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**FAKTOR YANG BERPENGARUH DENGAN KEJADIAN
STRES KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 TARAKAN
DAN SMA NEGERI 4 TARAKAN**

**KRIS ADI NUGRAHA
K011201141**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERPENGARUH DENGAN KEJADIAN
STRES KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 TARAKAN
DAN SMA NEGERI 4 TARAKAN**

KRIS ADI NUGRAHA
K011201141

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat pada 30
Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

**Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar**

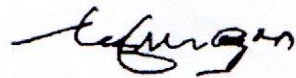
Mengesahkan:

Pembimbing Utama,



Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D
NIP. 19760218 200212 1 003

Pembimbing Pendamping,



dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D
NIP. 19580404 198903 1 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul " Faktor yang Berpengaruh dengan Kejadian Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D selaku Pembimbing I dan dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makasar, 10 Juni 2024



KRIS ADI NUGRAHA
NIM K011201141

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur kehadirat Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang senantiasa penulis haturkan karena berkat nikmat sehat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini berjudul "Faktor yang Berpengaruh dengan Kejadian Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan". Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, motivasi, nasihat, dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universtas Hasanuddin, Ibu Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc selaku ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, serta Dr. dr. Masyita Muis, S.Ked., MS., selaku Kepala Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atas segala kebijaksanaan dan bantuannya dalam administrasi maupun dalam proses perkuliahan.
2. Bapak Dr. Syahrir A.P., MS, selaku dosen pembimbing akademik atas bimbingan, saran, dan motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan.
3. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D selaku pembimbing I dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis.
4. Ibu A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes selaku penguji Departemen K3 sekaligus dosen K3 yang juga sering menjadi tempat penulis untuk berkonsultasi selama penyusunan skripsi ini serta Ibu St. Rosmanely, SKM., M.KM selaku penguji Departemen AKK yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Awaluddin SKM., M.Kes dan Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., MKM selaku dosen K3 yang juga sering menjadi tempat bagi penulis untuk berkonsultasi selama penyusunan skripsi ini serta yang juga memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Utara Wilayah Tarakan yang telah memberikan rekomendasi pelaksanaan penelitian ini.
8. Kepala serta seluruh guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan pengambilan data penelitian.
9. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua penulis Bapak Amiruddin yang tiada hentinya mendoakan penulis, memberi nasihat, harapan, dan kasih sayang kepada penulis dan terima kasih kepada kakak penulis Yuliana A.M, S.Pd dan adik penulis Abdul Rahman Saleh, serta keluarga lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas doa, dukungan, cinta, semangat, serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat banyak

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

Kris Adi Nugraha

ABSTRAK

KRIS ADI NUGRAHA. **Faktor yang Berpengaruh dengan Kejadian Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan** (dibimbing oleh Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D dan dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D)

Latar Belakang. Stres merupakan suatu reaksi fisiologis atau psikologis, terhadap stresor atau faktor peyebab terjadinya stres. Guru merupakan salah satu pekerjaan dengan angka kejadian stres yang tinggi, dengan berbagai faktor-faktor penyebabnya. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan. **Metode.** Desain Penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi guru sebanyak 87 orang yang ada di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengisian kuesioner dan wawancara yang dilaksanakan pada Februari-Maret 2024. Adapun Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, analisis bivariat, dan analisis multivariat. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan dari hasil analisis bivariat ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin ($p= 0,263$), usia ($p= 0,080$) status pernikahan ($p= 0,875$), jumlah anak ($p= 0,939$) dengan kejadian stres kerja pada guru. Sedangkan terdapat hubungan antara masa kerja ($p= 0,035$), beban kerja ($p= 0,018$), konflik peran ganda ($p= 0,015$), dan konflik interpersonal ($p= 0,016$) dengan kejadian stres kerja pada guru. Dan hasil analisis multivariat ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja ($p=0,016$), beban kerja ($p=0,009$), dan konflik interpersonal ($p=0,019$) dengan kejadian stres kerja guru. **Kesimpulan.** Diharapkan guru lebih memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin untuk meminimalisir terjadinya stres kerja dan kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara bisa lebih memperhatikan dan memberikan perhatian khusus kepada guru agar tidak mengalami stres kerja.

Kata Kunci : Faktor, Stres Kerja, Guru, Tarakan

ABSTRACT

KRIS ADI NUGRAHA. Factor Influencing Occurrence of Working Stress among Teachers in SMA Negeri 1 Tarakan and SMA Negeri 4 Tarakan (guided by Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D and dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D)

Background: Stress is a physiological or psychological reaction to stressors or factors causing stress. Teaching is one of the occupations with a high incidence of stress, with various contributing factors. **Purpose:** This research aims to determine the factors influencing the occurrence of work-related stress among teachers at SMA Negeri 1 Tarakan and SMA Negeri 4 Tarakan. **Methods:** The research design used is an analytical observational design with a cross-sectional study. The sample in this study is the entire population of teachers, totaling 87 individuals, at SMA Negeri 1 Tarakan and SMA Negeri 4 Tarakan. Data collection techniques in this study involve completing questionnaires and conducting interviews, carried out from February to March 2024. The analysis techniques used in this study include univariate analysis, bivariate analysis, and multivariate analysis. **Results:** The results of this study indicate from bivariate analysis that there is no significant relationship between gender ($p= 0.263$), age ($p= 0.080$), marital status ($p= 0.875$), number of children ($p= 0.939$) and the occurrence of work-related stress among teachers. However, there is a significant relationship between length of service ($p= 0.035$), workload ($p= 0.018$), role conflict ($p= 0.015$), and interpersonal conflict ($p= 0.016$) with the occurrence of work-related stress among teachers. Furthermore, the multivariate analysis results reveal a significant influence between length of service ($p=0.016$), workload ($p=0.009$), and interpersonal conflict ($p=0.019$) with the occurrence of work-related stress among teachers. **Conclusion:** It is hoped that teachers will utilize their break time more effectively to minimize work-related stress, and it is expected that the Provincial Government of North Kalimantan will pay more attention and provide special attention to teachers to prevent work-related stress.

Keywords : Factors, Work Stress, Teachers, Tarakan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Teori	6
1.6 Kerangka Konsep.....	7
1.7 Hipotesis Penelitian.....	8
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja	15
2.2 Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin	15
2.3 Tinjauan Umum tentang Usia	16
2.4 Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan	16
2.5 Tinjauan Umum tentang Jumlah Anak.....	16
2.6 Tinjauan Umum tentang Masa Kerja	17
2.7 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja Mental.....	17
2.8 Tinjauan Umum tentang Konflik Peran Ganda	19
2.9 Tinjauan Umum tentang Konflik Interpersonal	19
2.10 Sintesa Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.4 Pengumpulan Data	24
3.5 Instrumen Penelitian	24
3.6 Pengolahan Data dan Analisis Data	25
3.7 Penyajian Data.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Hasil	27
4.2 Pembahasan	33
BAB V PENUTUP	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	10
Tabel 2.1	Indikator Beban Kerja Mental.....	18
Tabel 2.2	Hasil Sintesa Penelitian.....	21
Tabel 4.1	Distribusi Responden berdasarkan Karakteristik Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.....	28
Tabel 4.2	Distribusi Responden berdasarkan Beban Kerja Mental Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	28
Tabel 4.3	Distribusi Responden berdasarkan Konflik Peran Ganda Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	29
Tabel 4.4	Distribusi Responden berdasarkan Konflik Interpersonal Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	29
Tabel 4.5	Distribusi Responden berdasarkan Stres Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	29
Tabel 4.6	Pengaruh Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	30
Tabel 4.7	Pengaruh Usia dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	30
Tabel 4.8	Pengaruh Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	30
Tabel 4.9	Pengaruh Jumlah Anak dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	31
Tabel 4.10	Pengaruh Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	31
Tabel 4.11	Pengaruh Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	32
Tabel 4.12	Pengaruh Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	32
Tabel 4.13	Pengaruh Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	32
Tabel 4.14	Dominan Pengaruh Variabel Independen dengan Kejadian Stres Kerja Pada Guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan Tahun 2024.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Kerangka Teori	6
Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian	7

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** *Informed Consents*
- Lampiran 2.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3.** Surat Izin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 4.** Surat Rekomendasi Penelitian dari Disdikbud Prov. Kaltara
- Lampiran 5.** Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian
- Lampiran 6.** *Output* Analisis Data Hasil Penelitian Menggunakan SPSS
- Lampiran 7.** Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8.** Riwayat Hidup Peneliti

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
Covid-19	<i>Coronavirus Disease 19</i>
Disdikbud	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kemendikbud RI	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
NASA-TLX	<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
PSBTPH	Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Holtikultura
Pemprov Kaltara	Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara
PSS	<i>Perceived Scale Stress</i>
PT	Perseroan Terbatas
Riskesdas	Riset Kesehatan Dasar
SDM	Sumber Daya Manusia
SK	Surat Keputusan
SMA	Sekolah Menengah Atas
SMP	Sekolah Menengah Pertama
UPT	Unit Pelaksana Teknis
UU	Undang-undang
WHO	<i>World Health Organization</i>

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan terselenggaranya suatu organisasi. Namun, terdapat berbagai masalah yang sering terjadi dalam pengelolaan SDM tersebut untuk menjadi SDM yang berkualitas, salah satunya adalah permasalahan stres kerja. Berbagai macam kondisi yang menyebabkan para SDM di tempat kerja sering mengalami stres, mulai dari kondisi lingkungan kerjanya, hingga kondisi dari internal organisasi (Nafs, 2020).

Stres merupakan suatu reaksi fisiologis atau psikologis, terhadap stresor atau faktor penyebab terjadinya stres. Sejatinya, stres sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Semua manusia sudah pasti mengalami stres, walaupun volume, jenis, dan tingkatan stres yang dialami masing-masing individu yang berbeda-beda (Ekawarna, 2018). Jika pengelolaan terhadap stres tidak dilakukan sebaik mungkin, maka hal ini bisa menimbulkan dampak yang negatif pada diri seseorang. Maka sangat penting bagi seseorang agar bisa melakukan pengelolaan yang baik terhadap stres dan faktor pemicu terjadinya stres (Rizki dkk., 2022).

Data Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2015, menyebutkan bahwa terdapat sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres, dan stres kerja merupakan salah satu jenis stres yang paling sering dialami. Terkhusus di Indonesia sendiri, berdasarkan data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2018 menunjukkan bahwa angka kejadian gangguan mental emosional atau stres penduduk Indonesia pada penduduk umur >15 tahun adalah sebanyak 37.728 orang (9,8%). Provinsi dengan prevalensi stres tertinggi adalah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu 11,6%, dan yang paling rendah adalah Provinsi Lampung yaitu sebesar 1,2%. Dan terkhusus Provinsi Kalimantan Utara prevalensi yang mengalami stres yaitu sebesar 10,2%, yang di mana angka ini sudah berada di atas angka prevalensi nasional.

European Agency for Safety and Health at Work (2009) menyebutkan bahwa guru merupakan salah satu pekerjaan dengan angka kejadian stres kerja yang tinggi, dengan berbagai faktor-faktor penyebabnya yang paling tinggi adalah beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial (Weken dkk., 2020). Dalam dunia pendidikan, guru merupakan faktor kunci dalam terselenggaranya seluruh proses pendidikan, terutama di sekolah. Guru mempunyai posisi yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kehadiran guru, dan keinginan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sangat menentukan terselenggaranya proses pendidikan di sekolah (Akib, 2021).

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Pendidikan Tinggi dari situs resminya, diketahui jumlah guru yang ada di Provinsi Kalimantan Utara adalah sebanyak 13.008 orang pada tahun ajaran semester ganjil 2023/2024 dengan rincian guru laki-laki sebanyak 4.205 orang dan guru perempuan sebanyak 8.803 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2023/2024 jumlah guru perempuan lebih mendominasi untuk daerah Kalimantan Utara.

Menurut Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa peranan guru di sekolah adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik. Semakin banyak siswa maka semakin bertambah beban maka akan semakin bertambah beban dan tanggung jawab pada guru.

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dengan batas waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tuntutan yang dibebankan kepada seseorang dan melebihi kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut, maka akan membuat orang tersebut semakin stres. Semakin tinggi beban kerjanya, maka peluang terjadinya stres pada orang tersebut akan semakin besar (Manabung dkk., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020) dalam Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda, dengan jumlah responden SMP Negeri 2 Samarinda adalah 49 orang, dan jumlah responden pada SMP Negeri 8 Samarinda adalah 35 orang. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi yang sedang atau cukup yang di mana artinya adalah terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda (Safitri, 2020). Adapun penelitian yang dilakukan Maziyya (2021) dalam Hubungan Beban Kerja, *Work-Family Conflict*, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa saat Pandemi Covid-19 di Tahun 2020. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 436 responden. Hasil yang didapatkan adalah sebanyak 55,3% pekerja dengan beban kerja yang tinggi memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Selain itu, pekerja dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi 2,55 kali dibandingkan pekerja dengan tingkat beban kerja yang rendah (Maziyya dkk., 2021).

Berdasarkan kutipan wawancara oleh salah satu guru yang ada di SMA Negeri 4 Tarakan:

"Beban kerja yang kami pikul bukan hanya mengajar dan mendidik siswa akan tetapi kami juga harus memikirkan berbagai inovasi untuk mengembangkan SMA Negeri 4 Tarakan, mengingat sekolah ini merupakan SMA yang baru saja dibentuk, sehingga beban tambahan ini juga akan meningkatkan tingkat stres pada guru, khususnya di SMA Negeri 4 Tarakan.

Bukan hanya itu SMA Negeri 4 yang notabenehnya merupakan sekolah yang baru dibentuk harus memenuhi berbagai macam persyaratan untuk penilaian akreditasi sekolah. Membuat program yang inovatif serta mengembangkan perangkat pembelajaran dan kurikulum alam proses pembelajaran di sekolah. Selain itu kualifikasi dan sertifikasi yang harus dipenuhi oleh guru sehingga guru harus mengikuti berbagai macam pelatihan dalam rangka penilaian akreditasi sekolah. Berbagai macam hal di atas membuat beban kerja guru semakin bertambah, bukan hanya tugas seperti yang tercantum dalam UU Sistem Pendidikan Nasional, namun juga persyaratan akreditasi juga yang harus dipenuhi oleh guru.

Selain beban kerja yang tinggi, stres kerja juga bisa disebabkan karna adanya konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Nailah (2022) Konflik peran ganda diartikan

sebagai suatu kondisi saat terjadi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam urusan rumah, dan karena hal itu seseorang akan merasa mendapatkan berbagai intervensi negatif dari berbagai tekanan dari tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga. Tenaga kerja wanita akan lebih berpotensi mengalami konflik peran ganda dibanding dengan tenaga kerja laki-laki. Hal ini dikarenakan peranan dan tugas wanita yang lebih rutin dan kompleks, apalagi jika tenaga kerja tersebut memiliki anak yang berusia di bawah 12 tahun. Keberadaan anak tersebutlah yang akan menjadi faktor timbulnya konflik peran ganda pada pekerja wanita (Nailah & Puspitadewi, 2022).

Kondisi ini sangat didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu guru di SMA Negeri 1 Tarakan:

“Betul kalau guru itu gampang sekali terkena stres. Apalagi yang sudah menikah punya anak yang masih kecil-kecil lebih dari 1, punya suami, harus mengurus pekerjaan di sekolah, harus juga mengurus pekerjaan di rumah sebagai ibu rumah tangga”.

Konflik peran ganda merupakan bentuk tekanan pekerjaan dan keluarga, yang di mana kedua tekanan ini bisa menjadi faktor penyebab stres kerja. Dalam hal ini saat seseorang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk memenuhi salah satu tanggung jawab mereka, maka mereka akan kekurangan waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang lainnya. Bisa disimpulkan bahwa faktor terjadinya konflik peran ganda ini jika seseorang harus melaksanakan 2 tanggung jawab berbeda dalam satu waktu yang sama, rasa lelah akan timbul setelah seseorang melakukan salah satu tanggung jawabnya, sehingga akan merasa berat dan sulit untuk melaksanakan tanggung jawab yang lainnya, dan terlalu fokus terhadap satu tanggung jawab, sehingga tanggung jawab yang lainnya ditinggalkan dan menjadi terbengkalai. Kondisi inilah yang bisa menimbulkan stres kerja (Panjaitan dkk., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya, variabel jumlah anak juga bisa menjadi sebagai faktor penyebab terjadinya stres pada suatu individu. Kehadiran anak bagi orang tua yang bekerja, akan berakibat terhadap tanggung jawab pekerjaan yang timbul, dan kepuasan pernikahan menjadi menurun, di mana kedua hal ini juga bisa menyebabkan terjadinya stres pada orang tua. Apalagi jika anak yang dimiliki berusia <12 tahun sangat berisiko menyebabkan terjadinya stres kerja pada orang tua (Shintyar & Widanarko, 2021). Survey *Eurofound* pada masa *Covid-19* menyebutkan bahwa orang bekerja di rumah, 26% hidup dalam rumah tangga dengan anak di bawah 12 tahun. Para pekerja ini menjadi sulit untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab sebagai orang tua dan urusan pekerjaan, dan kedua hal ini membuat mereka menjadi stres, ditambah lagi dengan ditutupnya seluruh fasilitas pendidikan dan tempat penitipan anak di masa *Covid-19* (Ahrendt dkk., 2020).

Konflik Interpersonal merupakan sebuah konflik yang timbul diantara dua orang atau individu, antar rekan kerja, antara kelompok, maupun antara pemimpin dan anggota (Rahmi dkk., 2022). Konflik interpersonal sangat rentan terjadi dalam situasi kerja. Konflik yang terjadi antar rekan kerja di lingkungan kerja, sangat berpotensi menyebabkan terjadinya stres kerja (Marson, Rina, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padmawati dan Kusyana (2024) dalam “Faktor-faktor

yang Memengaruhi Stres Kerja Karyawan Produsen Perhiasan". Hasil analisis statistik, didapatkan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan kejadian stres kerja pada karyawan produsen perhiasan (Padmawati & Kusyana, 2024).

Bukan hanya beban kerja, konflik peran, faktor jumlah anak dan konflik interpersonal yang bisa menjadi sumber stresor. Akan tetapi, jenis kelamin, usia, status pernikahan hingga masa kerja juga bisa menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja pada suatu individu (Suhartono dkk., 2021).

Pemerintah dalam hal ini Provinsi Kalimantan Utara yang bertanggung jawab langsung terhadap UPT SMA dan bertanggung jawab terhadap pembangunan provinsi diharapkan seluruh guru dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal tanpa harus ada beban stres dalam melakukan aktifitasnya. Maka diharapkan Pemprov Kaltara sebagai pemangku kebijakan bisa lebih memperhatikan dan memberikan perhatian khusus kepada guru agar tidak mengalami stres kerja.

Pengukuran tingkat stres kerja sangat penting dilakukan pada guru untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja yang dialami. Sehingga dengan adanya hasil pengukuran, evaluasi juga bisa dilakukan terhadap faktor penyebab stres kerja yang mereka alami. Selain itu, pengukuran ini juga dilakukan sebagai bentuk antisipasi untuk mencegah dan mengendalikan tingkat stres kerja yang dialami oleh guru. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor yang berpengaruh dengan Kejadian Stres Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor apa sajakah yang berpengaruh dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.3.2 Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh usia dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh status pernikahan dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh jumlah anak dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- e. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

- f. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- g. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- h. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- i. Untuk mengetahui variabel apa saja yang paling dominan berpengaruh dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, penelitian ini diharapkan:

1.4.1 Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu sarana informasi, bahan bacaan dan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan program pembelajaran Ilmu Kesehatan Masyarakat, khususnya dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terkait dengan faktor yang berpengaruh dengan kejadian stres kerja pada guru SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.4.2 Manfaat bagi instansi

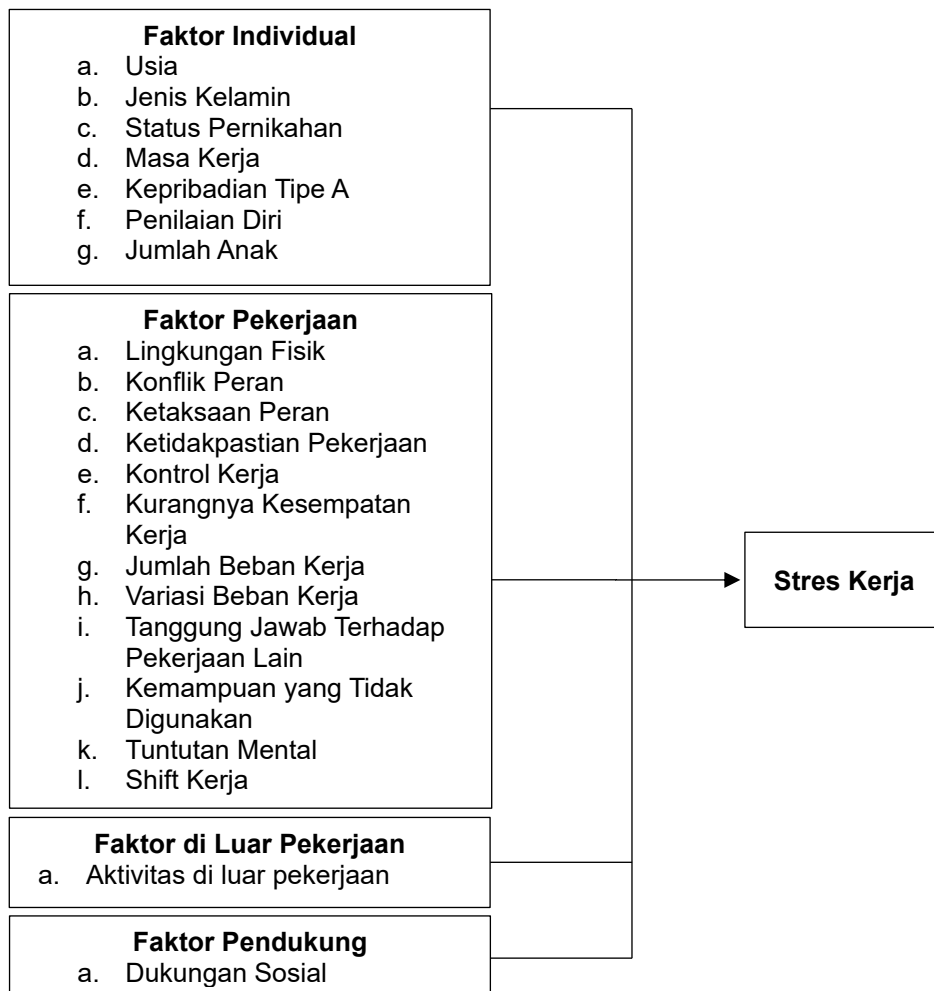
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam hal menentukan langkah apa saja yang bisa dan efektif untuk dilakukan dalam mencegah dan mengatasi permasalahan stres kerja pada guru dalam menjalankan pekerjaannya

1.4.3 Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan serta pengetahuan peneliti dalam mengaktualisasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

1.5 Kerangka Teori

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka dirumuskan kerangka teori sebagai berikut

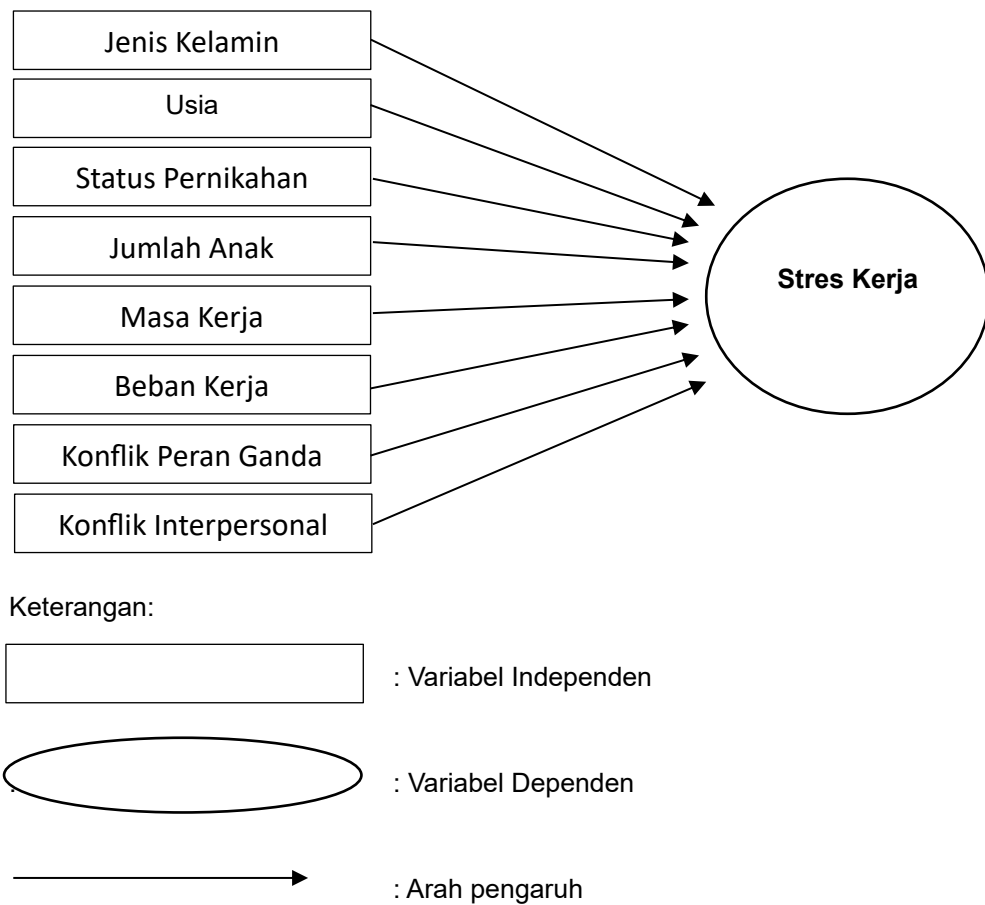


Gambar 1. 1 Kerangka Teori

Sumber: Hurrell dan McLaney (1988) dan (ILO, 2016) dalam buku *Work Place Stres: a Collective Challenge*

1.6 Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep merupakan fokus penelitian yang akan diteliti. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Maka pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat dirumuskan melalui kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian

1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Null (Ho)

- a. Tidak terdapat pengaruh antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- b. Tidak terdapat pengaruh antara usia dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- c. Tidak terdapat pengaruh antara status pernikahan dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- d. Tidak terdapat pengaruh antara jumlah anak dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- e. Tidak terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- f. Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- g. Tidak terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- h. Tidak terdapat pengaruh antara konflik interpersonal dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- i. Tidak terdapat dominan faktor yang berpengaruh dengan kejadian stress kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.7.2 Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Terdapat pengaruh antara konflik jenis kelamin dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- b. Terdapat pengaruh antara usia dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- c. Terdapat pengaruh antara status pernikahan dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- d. Terdapat pengaruh antara jumlah anak dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- e. Terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- f. Terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.
- g. Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA negeri 4 Tarakan.

- h. Terdapat pengaruh antara konflik interpersonal dengan kejadian stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA negeri 4 Tarakan.
- i. Terdapat dominan faktor yang berpengaruh dengan kejadian stress kerja pada guru di SMA Negeri 1 Tarakan dan SMA Negeri 4 Tarakan.

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1. 1
Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
1.	Stres kerja	Gangguan mental yang dihadapi oleh guru berdasarkan perubahan psikologis yang dialaminya akibat adanya tekanan baik secara internal maupun eksternal	<i>Perceived Stress Scale (PSS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres ringan jika total skor 0-13 - Stres sedang jika total skor 14-26 - Stres berat jika total skor 27-40 	Ordinal
2.	Jenis kelamin	Karakteristik guru yang baik biologis maupun fisiologis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Laki-laki - Perempuan (UU No. 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas UU No.23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan)	Nominal
3.	Usia	Usia yaitu waktu sejak guru dilahirkan hingga penelitian ini dilakukan	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Muda: Apabila ≤ 35 tahun - Tua: Apabila > 35 tahun (Departemen Kesehatan RI, 2009)	Nominal
4.	Status pernikahan	Keterangan yang menunjukkan	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Menikah - Belum Menikah 	Nominal

		riwayat pernikahan guru sesuai dengan yang tercantum di dalam kartu identitas guru		(Sari <i>dkk.</i> , 2021)	
5.	Jumlah anak	Jumlah anak yang dimiliki oleh guru selama penelitian dilakukan	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memiliki anak - ≤ 2 anak - > 2 anak 	Nominal
6.	Masa Kerja	Masa Kerja adalah lamanya guru bekerja terhitung sejak pertama kali bekerja sebagai seorang guru sampai pada saat dilakukan penelitian	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baru: apabila ≤ 5 tahun - Lama: apabila > 5 tahun (A. Saputra, 2020)	Nominal
7.	Beban Kerja	Beban kerja merupakan tingkat beban kerja mental guru yang didapatkan dari hasil perhitungan total skor pada kuesioner NASA-TLX.	Kuesioner NASA-TLX	<ul style="list-style-type: none"> - Skor > 80: beban mental berat - Skor 50-80 beban mental sedang - Skor < 50 beban mental ringan (Febrilliandika & Nasution, 2020)	Nominal
8.	Konflik peran ganda	Guru yang mempunyai peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengalami konflik peran ganda 2. Tidak mengalami konflik peran ganda Jumlah pertanyaan : 9 Pertanyaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengalami konflik peran ganda 	Nominal

		domestik di rumah dan di sekolah	<p>Jumlah Kategori:</p> <p>Sangat Setuju (SS) : 5</p> <p>Setuju (S) : 4</p> <p>Ragu-ragu (R) : 3</p> <p>Tidak Setuju (TS) : 2</p> <p>Sangat Tidak Setuju (STS) : 1</p> <p>a. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaan x Kategori Tertinggi = 9 x 5 = 45 (100%)</p> <p>b. Skor Terendah = Jumlah Pertanyaan x Kategori Terendah = 9 x 1 = 9 (20%)</p> <p>Range (R) = Skor Tertinggi – Skor Terendah = 100% - 20% = 80%</p> <p>Kriteria (K) = 2</p> <p>Interval (I) = $\frac{R}{K}$ = $\frac{80}{2}$ = 40%</p> <p>Skor yang diinginkan = Skor tertinggi – Interval = 100% - 40% = 60%</p>	- Tidak mengalami konflik peran ganda	
--	--	----------------------------------	---	---------------------------------------	--

			<p>Sehingga kriteria objektif dari penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengalami konflik peran ganda (skor \geq 60%) - Tidak mengalami konflik peran ganda (skor $<$ 60%) 		
9.	Konflik Interpersonal	Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antar guru di sekolah.	<p>Kuesioner</p> <p>Jumlah pertanyaan : 10 Pertanyaan Jumlah Kategori : Sangat Setuju (SS) : 5 Setuju (S) : 4 Ragu-ragu (R) : 3 Tidak Setuju (TS) : 2 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1</p> <p>c. Skor tertinggi = Jumlah Pertanyaan x Kategori Tertinggi $= 10 \times 5$ $= 50$ (100%)</p> <p>d. Skor Terendah = Jumlah Pertanyaan x Kategori Terendah $= 10 \times 1$ $= 10$ (20%)</p> <p>Range (R) = Skor Tertinggi – Skor Terendah $= 100\% - 20\%$ $= 80\%$</p> <p>Kriteria (K) = 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mengalami konflik interpersonal - Mengalami konflik interpersonal (Misbah, 2023) 	Nominal

			$\text{Interval (I)} = \frac{R}{K}$ $= \frac{80}{2}$ $= 40\%$ <p>Skor yang diinginkan = Skor tertinggi – Interval = 100% - 40% = 60%</p> <p>Sehingga kriteria objektif dari penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mengalami konflik interpersonal (skor \geq 60%)- Tidak mengalami konflik interpersonal (skor $<$ 60%)	
--	--	--	--	--

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan yang muncul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan yang mereka hadapi dan sumber daya yang mereka miliki. Semakin besar perbedaan antara tuntutan dan sumber daya tersebut, semakin tinggi tingkat stres yang bisa dialami oleh individu, dan ini dapat menjadi ancaman bagi kesejahteraan mereka. Sedangkan stres kerja dapat dijelaskan sebagai suatu faktor atau penyebab stres dalam lingkungan kerja yang memicu respon fisik, psikologis, dan perilaku pada individu. Lingkungan pekerjaan memiliki potensi sebagai penyebab stres kerja (Asih dkk., 2018).

Stres kerja adalah situasi di mana seseorang menjadi tergantung yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi mereka secara keseluruhan. Individu yang mengalami stres bisa merasa gugup dan mengalami kecemasan yang berkelanjutan, sehingga tingkat stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan sekitar (Makkira dkk., 2022).

Berney dan Selye dalam (Asih dkk., 2018), mengungkapkan terdapat 4 jenis stres yaitu:

1. *Eustres (Good Stress)*

Merupakan jenis stres yang menimbulkan gairah dalam diri individu dan meningkatkan stimulus individu yang bisa berdampak pada individu yang mengalaminya. Sepertinya munculnya tantangan karena terdapat tanggung jawab tinggi terhadap suatu pekerjaan.

2. *Distres*

Merupakan jenis stres yang bisa memberikan efek yang berbahaya terhadap suatu individu seperti adanya tuntutan yang berlebihan sehingga bisa membuat energi sangat terkuras dan individu menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstres*

Merupakan jenis stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

4. *Hypostres*

Merupakan jenis stres yang terjadi karena kurangnya stimulan yang bisa meningkatkan kegairahan dalam diri individu, seperti stres yang terjadi akibat bosan atau jenuh karena pekerjaan yang rutin dilakukan.

2.2 Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan bentuk pembeda biologis antara laki-laki dan perempuan sejak lahir. Bukan hanya biologis, tapi karakteristik, psikologis, dan ciri kepribadian antara laki-laki dan juga perempuan berbeda. Individu yang berjenis kelamin Laki-laki akan lebih terlihat dominan, agresif kompetitif dibandingkan dengan perempuan yang lebih lemah lembut, sensitif serta lebih emosional (Pambudi dkk., 2021).

Jika dikaitkan dengan stres, individu berjenis kelamin perempuan akan lebih rentan terkena stres akibat perubahan hormonal yang terjadi. Saat perempuan mengalami stres, mereka akan lebih mudah marah, sensitif bahkan dangat mudah menangis, hal ini dikarenakan sifat dari perempuan yang telah di sebutkan sebelumnya yaitu lembut sensitif dan lebih

emosional. Begitupun sebaliknya, ketika laki-laki mengalami suatu permasalahan mereka akan cenderung menggunakan logikanya dalam menghadapi permasalahan tersebut. Inilah yang menjadi alasan mengapa perempuan lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan laki-laki (Khoirunisa, 2021).

Tidak menutup kemungkinan laki-laki juga sering mengalami stres. Stres pada laki-laki biasa dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya. Selain itu, terkadang tuntutan pekerjaan yang tinggi juga sangat berpotensi menyebabkan stres pada laki-laki, apalagi jika tuntutan pekerjaan tersebut tidak mencapai target baginya (Arif dkk., 2021).

2.3 Tinjauan Umum tentang Usia

Usia merujuk pada rentang waktu sejak kelahiran hingga berulang tahun individu. Semakin bertambahnya usia, seseorang cenderung mengalami peningkatan dalam tingkat kematangan dan kekuatan, yang tercermin dalam kemampuan berpikir dan bekerja mereka. Dalam pandangan masyarakat, individu yang lebih tua dianggap lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan mereka yang masih berada pada tahap kedewasaan yang lebih rendah. Hal ini dianggap sebagai hasil dari pengalaman hidup dan kedewasaan batin yang terakumulasi seiring berjalannya waktu (Sa'adah dkk., 2021).

Usia memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat stres seseorang. Semakin bertambah usia seseorang, organ tubuh dan kondisi fisiknya cenderung mengalami penurunan, menjadikannya lebih rentan terhadap tekanan. Faktor usia menjadi salah satu elemen kunci, di mana semakin tinggi usia, kemungkinan mengalami stres juga semakin besar. Hal ini dapat diatributkan pada perubahan fisiologis yang menyebabkan kemunduran dalam berbagai kemampuan, seperti visual, berpikir, ingatan, dan pendengaran. Seiring bertambahnya usia, individu menjadi lebih rentan terhadap tekanan, sedangkan rentang usia 21-40 tahun dan 40-60 tahun diidentifikasi sebagai periode di mana seseorang cenderung lebih rentan mengalami stres (Zulkifli dkk., 2019).

2.4 Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja pada individu. Hal ini terjadi jika terjadi berbagai macam konflik dalam suatu ikatan pernikahan sehingga hal ini bisa terbawa ke lingkup pekerjaan individu. Namun sebaliknya, jika pasangan suami istri bisa memberikan *support* antar satu sama lain, hal ini juga bisa menurunkan tingkat stres kerja individu karena adanya dukungan dari pasangan (Kusmawan, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rambe (2022) pada pekerja bagian Produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang terdapat 24 dari 45 responden yang sudah menikah mempunyai tingkat stres kerja berat. Disebutkan juga dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi dalam suatu rumah tangga menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Individu yang tidak Bahagia dalam pernikahannya akan sangat berpotensi mengalami stres kerja yang berat (Rambe & Bahri, 2022).

2.5 Tinjauan Umum tentang Jumlah Anak

Peran sebagai orang merupakan salah satu pekerjaan yang sangat sulit. Di samping sulitnya peran sebagai orang tua, peran ini juga merupakan

peran yang sangat berharga, hal ini dikarenakan segudang tanggung jawab yang dipikul dalam membesarkan generasi selanjutnya menuju ke masa dewasa yang lebih bermakna. Memiliki anak merupakan salah satu bentuk stresor yang bisa dialami oleh orang tua, hal ini dikarenakan adanya kesenjangan dan tantangan menjadi seorang ayah atau ibu yang dirasakan dalam mengatasi tantangan tersebut. Selain itu memiliki anak yang banyak juga membuat orang tua menjadi kewalahan dan perasaan tidak puas, serta menganggap bahwa memiliki anak sangatlah sulit. Hal tersebutlah yang bisa menyebabkan stres pada suatu individu (Wardani dkk., 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karakurt, dkk (2022) dalam *The Relationship Between Nurses Work Stres Levels and work-Family Conflict during the Covid-19 Pandemic and the Affecting Factors: A Study from Turkey*, pada variabel memiliki anak nilai *P-Value* yang didapatkan adalah sebesar $0,021 > 0,05$ yang di mana artinya terdapat hubungan yang signifikan antara perawat yang memiliki anak dengan kejadian stres kerja pada perawat (Karakurt dkk., 2022).

2.6 Tinjauan Umum tentang Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah waktu atau lamanya karyawan bekerja di suatu tempat mulai dari awal pekerjaan hingga akhir penelitian. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja terhadap kinerjanya dengan cara yang baik maupun buruk (A. Saputra, 2020). Semakin bertambahnya masa kerja yang dihabiskan untuk bekerja akan memberi pekerja pengalaman yang lebih baik dalam melakukan tugas-tugas mereka, yang pada pasangannya akan memberikan dampak positif pada pekerja. Di sisi lain, terlalu lama bekerja dapat menyebabkan kelelahan dan kebosanan (Triyanto, 2018).

Masa kerja juga bisa mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang, hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa semakin lama seseorang bekerja, ia akan menjadi semakin jenuh, merasa bosan dengan pekerjaannya, dan cenderung menginginkan lingkungan kerja baru, bahkan tingkatan karir yang baru dalam pekerjaannya (Margi P dkk., 2022).

2.7 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja Mental

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh pekerja adalah beban kerja. Beban kerja bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu beban fisik dan beban mental. Analisis yang dilakukan oleh Rizqiansyah (2017) menunjukkan bahwa beban kerja yang dibebankan pada setiap karyawan tidaklah merata, beberapa pekerja mungkin mengalami beban kerja yang terlalu berat (*overload*) sedangkan yang lainnya memiliki beban kerja yang terlalu ringan (*underload*). Bila pekerja merasa beban kerja yang dibebankan terlalu berat dari kemampuan yang dimiliki, maka lama kelamaan dapat menimbulkan kelelahan kerja (Pratiwi dkk., 2019).

Beban kerja adalah usaha yang harus dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan semua permintaan tugas dalam waktu tertentu. Semua pekerja memiliki kapasitas yang berbeda, tergantung pada ukuran, gizi, jenis kelamin, tingkat keterampilan, usia, dan kebugaran jasmani (Purbasari & Purnomo, 2019).

Beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan seseorang, dapat membuat seseorang rentan mengalami stres. Hal ini dikarenakan semakin tinggi beban kerja yang dialami, maka akan semakin besar pula energi yang digunakan saat melakukan aktifitas atau bekerja, sehingga hal inilah yang

bisa memicu terjadinya stres serta kelelahan baik lelah secara fisik maupun lelah secara mental (Maziyya dkk., 2021).

Beban kerja mental merupakan keadaan di mana seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan melibatkan proses berpikir untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu (Kusumaningsih dkk., 2020). Beban kerja mental ini biasa terjadi akibat terbaginya fokus pekerja dalam melakukan sebuah pekerjaannya, dan tingginya tingkat kewaspadaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja mental yang tinggi sangat berpotensi menyebabkan rasa was-was yang tinggi pada pekerja, mudah marah, rasa gelisah, mudah tersinggung, dan masih banyak lagi permasalahan mental yang akan dialami (Permatasari dkk., 2023).

Metode NASA-TLX merupakan salah satu metode yang bisa digunakan dalam mengukur tingkat beban kerja mental seseorang. Prinsip dari metode ini adalah menganalisis beban kerja mental seseorang yang harus melaksanakan berbagai macam aktivitas (Qomusuddin dkk., 2021).

Adapun Langkah-langkah dalam pengukuran beban kerja mental menggunakan metode NASA-TLX adalah sebagai berikut:

1. Penjelasan indikator beban kerja mental yang diukur

Tabel 2. 1
Indikator Beban Kerja Mental

Skala	Keterangan
<i>Mental Demand (MD)</i>	Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.
<i>Physical Demand (PD)</i>	Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misal mendorong, menarik, mengontrol, dll).
<i>Temporal Demand (TD)</i>	Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan sedang berlangsung.
<i>Performance (OP)</i>	Mengukur seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
<i>Frustration Level (FR)</i>	Mengukur seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
<i>Effort (EF)</i>	Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sumber: (Mulyati dkk., 2020)

Dilanjutkan dengan mengumpulkan data kuesioner yang diisi oleh responden yang berisi tentang pembobotan dan pemberian rating kemudian dilanjutkan dengan :

2. Menghitung nilai indikator
Nilai Indikator = Rating x bobot faktor
3. Menghitung *Weight Workload* (WWL)
 $WWL = \sum \text{Produk}$

4. Menghitung rata-rata WWL

$$\bar{X} = \frac{\sum \text{Produk}}{15}$$

Output yang dihasilkan dari pengukuran dengan NASA-TLX ini berupa tingkat beban kerja mental dan fisik dialami oleh pekerja.

2.8 Tinjauan Umum tentang Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell konflik peran ganda terjadi ketika seseorang terjadi konflik dengan harapan mereka untuk dua peran yang berbeda. Seorang wanita profesional diharapkan agresif, kompetitif, dan mampu menyelesaikan tugasnya. Wanita di rumah seringkali diharapkan untuk menjaga suami, merawat anak, dan menyayangi mereka (Handayani & Pratama, 2022).

Saat ini bukan hanya laki-laki saja yang bekerja, banyak juga wanita yang memilih jalan untuk terjun di dunia karir selain mengurus pekerjaan rumah tangga. Peluang wanita dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga menjadi dasar serta alasan wanita untuk berkarier (Rahmayati, 2020). Sebelum era zaman sekarang, wanita diidentik dengan pekerjaan rumah tangga, mulai dari mendidik anak, urusan pekerjaan rumah, dan melayani suami. Namun di era sekarang, fenomena wanita karir semakin meningkat.

Ketika wanita memilih untuk berkarier, berbagai masalah akan muncul. Terlebih bagi wanita yang bekerja dan sudah menikah, mereka memiliki tanggung jawab tambahan untuk menyelesaikan tugas rumah tangga dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ketika kedua peran tersebut dilakukan secara bersamaan dan membutuhkan kualitas kinerja yang sama, dapat muncul masalah baru yang lebih kompleks dan rumit. Sehingga hal ini akan menimbulkan konflik peran pada wanita. Perempuan yang bekerja menderita konflik kerja-keluarga yang lebih besar daripada pria, karena masyarakat umum mengasumsikan bahwa peran keluarga adalah utama bagi wanita dan bahwa peran kerja adalah sekunder (Zheng dkk., 2022).

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prida, dkk (2020) terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kejadian stres kerja pada wanita, di mana semakin tinggi konflik peran ganda pada wanita maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang terjadi pada wanita maka semakin rendah pula tingkat kejadian stres kerja yang dialami (Harkina dkk., 2020).

2.9 Tinjauan Umum tentang Konflik Interpersonal

Konflik sering diartikan sebagai pertengkaran atau terjadinya hubungan yang tidak baik antar individu atau kelompok, yang bisa memberikan dampak negatif dan sering kali dihindari (Aryaningsih & Susilawati, 2020). Perbedaan yang terjadi antar individu terjadi akibat adanya latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi dengan pola pemikiran dan pendirian yang berbeda. Perbedaan inilah yang bisa memicu terjadinya konflik antar individu (Yulia, 2022). Konflik interpersonal merupakan konflik yang berpotensi muncul yang berkaitan individu antar individu dalam suatu organisasi (Dewi dkk., 2022).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja, menurut Wirawan adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi Individu
Asumsi seseorang terkait konflik kerja akan memengaruhi pola pekerjaannya dalam menghadapi situasi konflik kerja. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik kerja maka akan berpikir bagaimana caranya mengatasi konflik kerja tersebut.
- b. Persepsi mengenai Penyebab Konflik Kerja
Hal ini akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik kerja menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik kerja.
- c. Keterampilan berkomunikasi
Keterampilan seseorang dalam berkomunikasi akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik.
- d. Pengalaman menghadapi situasi konflik kerja
Proses interaksi konflik kerja dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan penggunaan gaya manajemen konflik tertentu (Misbah, 2023).

2.10 Sintesa Penelitian

Berikut adalah tabel hasil sintesa penelitian:

Tabel 2. 2
Hasil Sintesa Penelitian

No	Peneliti (Tahun dan Sumber Jurnal)	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	(Verma & Mishra, 2020)	<i>Depression, Anxiety, and Stress and Socio-demographic Correlation Among General Indian Public During Covid-19</i> <i>International Journal of Socio Psychiatry</i> , 66(8), 756-762	<i>Cross Sectional</i>	354 Responden	Terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja, khususnya perempuan lebih mungkin mengalami stres kerja di bandingkan dengan laki laki.
2.	(Mustika Suci, 2018)	Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja <i>The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health</i> , 7(2), 220-229	Observasional	10 Responden	Terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan tingkat stres kerja, semakin muda usia pekerja, maka tingkat stres kerja semakin tinggi
3.	(Suhartono dkk., 2021)	Hubungan Stres Kerja dengan <i>Burnout Syndrome</i> di Masa Pandemi Covid-19 pada Perawat <i>Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa</i> , 4(4), 693-702	<i>Cross Sectional</i>	40 Responden	Status pernikahan menjadi salah satu pemicu dari seseorang mengalami stres kerja, hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis dimana responden yang telah menikah memiliki resiko mengalami stres kerja ringan dengan 24 responden, dan stres kerja sedang 5 responden.

					Sedangkan untuk responden yang belum menikah mengalami stres kerja ringan sebanyak 6 responden dan stres kerja sedang sebanyak 5 responden
4.	(Song & Gao, 2019)	<i>Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers</i> <i>IZA Institute of Labour Economics</i>	<i>OLS Model</i>	3.962 Responden	Pada pekerja khususnya perempuan yang telah memiliki anak akan lebih rentan mengalami stres kerja ketika mereka melakukan pekerjaan dari rumah. Di mana fasilitas pendidikan dan penitipan anak ditutup karena adanya <i>Covid-19</i> .
5.	(Aulia dkk., 2019)	Hubungan Antara Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada <i>Security Check Point</i> di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado <i>Medica Scope Journal</i> , 1(1), 16-20	<i>Cross Sectional</i>	68 Responden	Hasil penelitian ini mendapatkan adanya hubungan berlawanan arah atau negatif antara masa kerja dengan stres kerja pada <i>security check point</i> di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Hubungan tersebut bermakna karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $p=0,001$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi bermakna dari masa kerja dengan stres kerja
6.	(Kokoroko & Sanda, 2019)	<i>Effect of Workload on Job Stress Ghanaian OPD</i>	<i>Cross Sectional</i>	216 Responden	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja responden

		<p><i>Nurses: The Role of Coworker Support</i></p> <p><i>OSHRI Safety and Health at Work Journal</i>, 10(2019), 341-346.</p>			dengan stres kerja responden, semakin tinggi beban kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula Tingkat stres kerja yang didapatkan oleh responden.
7.	(Darwis dkk., 2022)	<p>Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Pegawai Perempuan di Rumah Sakit.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan</i>, 5(3), 316-322</p>	<i>Cross Sectional</i>	62 Responden	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada responden di rumah sakit.
8.	(Pratama & Fuadati, 2021)	<p>Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stres Kerja UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura</p> <p><i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i></p>	Jenis penelitian Kuantitatif dengan metode sensus	47 Responden	Hasil dari pengujian bahwa variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH)