

**ANALISIS STRESS KERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Oleh :

**RIMA IRMAYANI
NIM : 14612375**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS STRESS KERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR
SE-KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**RIMA IRMAYANI
NIM : 14612375**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS STRESS KERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : RIMA IRMAYANI
NIM : 14612375

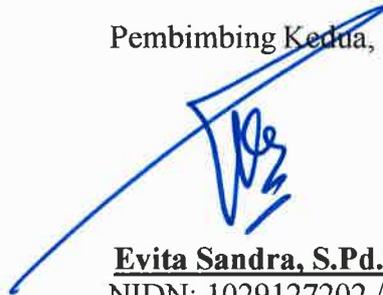
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN: 1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN: 1029127202 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN: 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS STRESS KERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : RIMA IRMAYANI

NIM : 14612375

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Dua Puluh Delapan September Dua Ribu Dua Satu Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

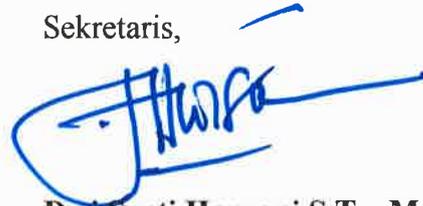
Ketua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M

NIDN.10011109101/Asisten Ahli

Sekretaris,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN.1002078602/Lektor

Anggota,



Armansyah, S.E., M.M

NIDN.1010088302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 28 September 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rima Irmayani
NIM : 14612375
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,86
Judul Skripsi : Analsis Stress Kerja Operator Sekolah Dasar
Se-Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 21 Agustus 2021

Penyusun



Rima Irmayani
NIM : 14612375

MOTTO

“Selalu berusaha menjadi akar yang kokoh dalam menghadapi rintangan”.

(Rima Irmayani)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul “Analisis Stres Kerja Operator Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan ada kekurangan. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penulisan penelitian ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

5. Ibu Dwi Septi Haryati, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi, serta membantu memberikan masukan kepada penulis.
6. Bu Evita Sandra, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian mengingatkan dan meluangkan waktunya membimbing penulis.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu dalam perkuliahan.
8. Bapak Kibarul Kasmi, S.E. selaku Ketua Kelompok Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Kota Tanjungpinang yang telah memberikan izin ke pada penulis melakukan penelitian yang telah memberikan partisipasinya dalam penelitian ini.
9. Keluarga Besar Kelas Manajemen Pagi 3 angkatan 2014 serta teman-teman seperjuangan yang tidak pernah mengeluh dan sama-sama berjuang demi mendapatkan hasil terbaik

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya bagi dunia pendidikan. Dan semoga Allah SWT memberikan ridha dan membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Tanjungpinang, September 2021
Penyusun

Rima Irmayani
NIM : 14612375

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	7
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2. Kegunaan Praktis	7
1.6. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Stres Kerja	12
2.2. Kerangka Pemikiran	28

2.3. Penelitian Terdahulu	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Jenis Data	32
3.3. Teknik Pengumpulan Data	33
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Defenisi Operasional Variabel	36
3.6. Teknik Pengolahan Data	37
3.7. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum	44
4.2 Analisa Deskriptif Variabel	46
4.2.1 Kateristik Responden.....	46
4.2.2 Uji Kualitas Data	50
4.2.3 Deskriptif Tanggapan Responden	51
4.2.4 Analisa Tingkat Stres Kerja Operator Sekolah	58
4.3 Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel.....	36
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.3	Posisi Keputusan Penilaian Stress Kerja.....	37
Tabel 3.4	Posisi Tingkat Stress Kerja	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Stress Kerja.....	52
Tabel 4.8	Analisa Stress Kerja Operator Sekolah.....	59

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	28
2.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Tabulasi Jawaban Responden
3.	Output Uji SPSS 24
4.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5.	Persentase Plagiat
6.	Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS STRESS KERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA TANJUNGPINANG

Rima Aryani. 14612375. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. RimaAryani@yahoo.com

Penelitian yang dilakukan pada operator sekolah Dasar se-kota Tanjungpinang ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat stress kerja operator sekolah dasar se-kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan populasi sebanyak 70 orang operator sekolah Dasar sedangkan sampel yang diambil dengan teknik probability sampling dengan jenis *boring sampling* yaitu 70 orang operator sekolah Dasar se-kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap stres kerja operator sekolah dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi dengan didapatkan hasil rata-rata atau *mean* sebesar 3.7, sesuai dengan rentang skala penelitian artinya angka tersebut masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami operator saat ini berada pada kategori tinggi, stres kerja pada kategori tinggi artinya operator memiliki stres kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesimpulan dari penelitian ini tingkat stres kerja yang dialami operator saat ini berada pada kategori tinggi. Kemudian indikator yang paling dominan penyebab stress dari operator sekolah adalah dari sikap pemimpin dan waktu kerja. Hal ini dikarenakan Sekolah memang banyak terjadi arogansi dari kepala sekolah kepada operator sekolah yang menyebabkan operator harus bekerja lebih banyak dan ini juga berimplikasi pada waktu kerja operator yang pada umumnya mengingat kondisi dari aplikasi yang dipegang oleh seorang operator yakni dapodik sering mengalami permasalahan ketika melakukan sinkronisasi.

Kata Kunci : Strees Kerja, Sekolah, Operator

Dosen Pembimbing : 1. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
Dosen Pembimbing : 2. Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK STRESS OF ELEMENTARY SCHOOL OPERATORS IN TANJUNGPINANG CITY

Rima Aryani. 14612375. *Management. High School of Economics (STIE)*
Pembangunan Tanjungpinang. RimaAryani@yahoo.com

The research which was conducted on elementary school operators in Tanjungpinang city was aimed to find out how the work stress level of elementary school operators in Tanjungpinang city was.

This study uses a qualitative method with a population of 70 elementary school operators while the sample taken by probability sampling technique with boring sampling type is 70 elementary school operators throughout Tanjungpinang city. Data was collected by distributing questionnaires, interviews and literature studies.

Results Based on research on the work stress of school operators using the frequency distribution technique to get an average result or mean of 3.7, according to the range of the research scale, it means that the number is in the high category. So it can be said that the conditions of work stress experienced by the operator are currently in the high category, work stress in the high category means that the operator has work stress in carrying out the work.

The conclusion of this study is that the level of work stress experienced by operators is currently in the high category. Then the most dominant indicators that cause stress from school operators are the attitude of the leader and working time. This is because the school is indeed a lot of arrogance from the principal to the school operator which causes the operator to have to work a lot and this also has implications for the operator's working time, which generally remembers the condition of the application held by an operator, namely dapodik, often having problems when doing more synchronization.

Keyword : Workload , School, Operators

Supervisor : 1. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
Supervisor : 2. Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi semakin tajam, perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat dunia pendidikan juga harus menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, sekolah dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja sekolah secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, sekolah juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara sekolah dengan seluruh pegawai yang ada didalamnya baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak ada. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam sebuah sekolah dapat berfungsi atau dijalankan, disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja di sekolah. Betapapun majunya teknologi, perkembangan

informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada saat perkembangan dunia pendidikan yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan pegawai/karyawan yang berada di dalam organisasinya. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Dalam industri farmasi, karyawan dituntut bekerja dengan kualitas terbaiknya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Dengan adanya tuntutan kerja tersebut, ada permasalahan perilaku karyawan yang timbul dalam berkerja. Bagi individu yang tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka individu tersebut akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Tentunya harus selalu diperhatikan juga tinggi rendahnya tingkat stres di dalam kerja karyawan pada setiap perusahaan.

Stres merupakan pengalaman umum bagi setiap pegawai/karyawan, bahkan para pimpinan juga mengalaminya. Diperkirakan bahwa 100 juta hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stres dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stres (Bashir, 2007). Robbins dan Judge (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan yang ada pada seseorang. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami

ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit.

Stres berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan tanda-tanda awal, tahap resistensi, dan tahapan keletihan. Dalam tahapan tanda-tanda awal stres, terjadi reaksi-reaksi tertentu dalam diri individu, baik berupa fisik maupun mental, misalnya jantung berdebar, keluarnya kelenjar tertentu, perubahan napas, air muka, dan sebagainya. Dalam tahap resistensi, individu memberikan resistensi atau perlawanan terhadap datangnya pengaruh yang menimbulkan stres. Dalam situasi ini, timbul bermacam-macam bentuk mekanisme resistensi, baik terkendali maupun yang tidak terkendali. Bila resistensinya terkendali, akan timbul eustres, dan bila resistensinya tak terkendali, akan timbul distres. Selanjutnya, tahapan ketiga adalah keadaan keletihan, yaitu keadaan fisik dan mental tidak mampu lagi menghadapi tantangan yang datang. Keadaan ini dapat menimbulkan berbagai akibat, misalnya terganggu atau sakit. Salah satu bentuknya, misalnya keadaan yang disebut psikosomatik, yaitu keadaan gangguan atau sakit fisik yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat mental.

Stres dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensinya dalam aspek psikologi (kejiwaan), jasmaniah, perilaku, dan lingkungan. Dampak psikologis dari stres yang kuat terjadi dengan adanya kecenderungan gampang marah, frustrasi, kecemasan, agresi (menyerang), gugup, dan panik. Keadaan lebih lanjut dengan timbulnya kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, dan kehilangan kepercayaan diri.

Dampak stres terhadap perilaku erat kaitannya dengan dampak psikologis dan jasmaniah. Dalam aspek perilaku, stres dapat menimbulkan berbagai gejala kelainan perilaku, seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, dan acuh. Dampak selanjutnya ada dalam aspek lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan kerja, organisasi, maupun lingkungan masyarakat. Dalam kondisi dan derajat tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan suatu dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Setiap pekerja memiliki tingkat stres yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang operator dapodik sekolah dasar.

Dalam menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan ini, berbagai kondisi intristik kerja dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja karyawan terutama pada operator dapodik sekolah dasar, baik dalam kondisi fisik pekerjaan maupun non fisik. Selain itu, beratnya beban kerja yang dirasakan dapat juga menjadi sebab timbulnya stres kerja. Dengan adanya tuntutan tugas dan peran, operator dapodik sekolah dasar lebih dituntut dapat bekerja ekstra keras dalam rangka penginputan data-data di sekolah agar kegiatan di sekolah tetap berjalan dengan lancar karena keluar atau tidak keluarnya dana BOS itu semua tergantung dari penginputan yang dilakukan oleh operator dapodik sekolah dasar.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan salah seorang operator dapodik sekolah dasar yang ada di Kota Tanjungpinang pada tanggal 5 April 2018 diketahui bahwa :

“Kami sebagai operator sekolah terkadang harus kerja lembur sampai tengah malam hanya untuk bisa mengejar proses sinkronisasi data. Jika kami kerja lembur, sedikitpun tidak ada ucapan terimakasih atau diberi uang untuk lemburnya. Kami hanya disuruh untuk menyelesaikan pekerjaan saja tanpa dilihat kondisi kesehatan maupun keuangan kami dalam rangka menggunakan internet untuk melakukan sinkronisasi data. Tidak hanya itu, jika nantinya terdapat kekurangan jumlah dana BOS atau tidak keluarnya uang sertifikasi guru, maka orang pertama yang disalahkan itu pasti operator dapodik. Dengan tuntutan kerja yang makin banyak terkadang hal tersebut membuat kami stress, dan rasanya ingin berhenti kerja. Namun apa daya, kami hanya bisa menerima saja. Karena untuk mencari pekerjaan saat ini, amatlah sulit.”

Ketika operator dapodik sekolah dasar sudah berhasil dalam proses penginputan dampai dengan sinkronisasi data, mereka membutuhkan perkembangan karir sebagai imbalannya. Namun dalam hal ini perkembangan karir yang tidak jelas serta tidak adanya promosi jabatan untuk operator dapodik sekolah dasar , dapat mengganggu konsentrasi kerja operator dapodik sekolah dasar yang masih mempunyai ambisi untuk mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut, diperkuat juga dengan hasil wawancara salah seorang operator dapodik sekolah dasar yang ada di Kota Tanjungpinang pada tanggal 5 April 2018 diketahui bahwa:

“Sekiranya kita sudah bekerja sebagai operator dapodik sekolah dasar, maka jabatan tersebut akan kita emban selamanya. Karena mengingat kondisi operator dapodik yang lebih dari 90% adalah tenaga honorer. Jadi ketika seorang operator ingin menjadi seorang guru, atau pindah ke instansi lain tidak pernah diberikan rekomendasi oleh atasannya. Karena mereka takut, nantinya akan sulit untuk mencari penggantinya.”

Kemudian ambisi operator dapodik sekolah dasar untuk mencapai karir yang tinggi seakan tidak terbalas jika penilaian kepala sekolah terhadap kerja mereka tidak dilaksanakan dengan efektif. Begitu juga didalam bekerja hubungan antara operator dapodik sekolah dasar dengan kepala sekolah dan rekan sejawatnya perlu selalu dijaga dengan baik. Buruknya hubungan relasi di tempat kerja seperti kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab, dan hubungan yang buruk dengan kepala sekolah dan rekan kerja dapat menyebabkan stres di kalangan operator dapodik sekolah dasar. Mengingat besarnya dampak stres kerja pada operator dapodik sekolah dasar, pengelolaan stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari pihak pemerintah, dalam hal ini dari Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang sebagai perpanjangan tangan dari pemerintahan Walikota Tanjungpinang.

Berkaitan dengan hal tersebut, diperkuat juga dengan hasil wawancara salah seorang operator dapodik sekolah dasar yang ada di Kota Tanjungpinang pada tanggal 5 April 2018 diketahui bahwa:

“Kami juga terkadang harus bertengkar dengan atasan kami maupun rekan sejawat ketika dalam proses penginputan data. Karena ketika kami ingin jujur melaporkan data sekolah (apa adanya), hal tersebut harus bertolak belakang dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Sehingga terkadang integritas kami selaku operator sekolah harus diuji. Namun terkadang kita harus menyikapinya dengan tenang, agar tidak terjadi permasalahan yang berkepanjangan.”

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, serta belum pernah adanya penelitian mengenai operator sekolah maka peneliti tertarik ingin meneliti tentang analisis stress kerja operator sekolah dasar se-kota Tanjungpinang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana tingkat stress kerja operator sekolah dasar se-kota Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yakni objek dalam penelitiannya hanya mencakup operator dapodik yang ada pada sekolah dasar negeri dan swasta se-kota Tanjungpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat stress kerja operator sekolah dasar se-kota Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen tentang stress kerja pegawai/karyawan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti : Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang situasi dari orang yang mengalami stres kerja.
- b. Bagi Lembaga/Instansi/Sekolah : Sebagai pengetahuan bagi Kepala Sekolah, Kepala Dinas, Walikota Tanjungpinang, serta pemangku

kepentingan tentang tingkat stress kerja yang dialami oleh operator sekolah sehingga dapat membantu mereka dalam pembuatan sebuah kebijakan maupun pengambilan keputusan yang berhubungan atau berkaitan stress kerja operator sekolah.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini berisikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, serta Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari stress kerja yang dijadikan sebagai landasan untuk penyelesaian masalah yang penulis sajikan, kerangka pemikiran dan peneliti terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum Sekolah Negeri yang ada di Kota Tanjungpinang, Tupoksi Operator Sekolah, struktur

organisasi, hasil-hasil penelitian yakni analisis tingkat stress kerja operator sekolah Se-Kota Tanjungpinang

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran peneliti atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. menurut (Robbins & Coulter, 2016) manajemen adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur, merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi proses pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (Yani, 2012) sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Marwansyah (2016), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan

melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional MSDM (Yani, 2012) terbagi menjadi lima yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*), menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
- b. Fungsi pengadaan (*procurement*), proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Fungsi pengembang (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
- d. Fungsi kompensasi, proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

- e. Fungsi pengintergrasian, proses mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
- f. Fungsi pemeliharaan, proses untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon psikologis dan emosional dari individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan terjadinya ketidak pastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan (Richard, 2011). Sedangkan menurut Nurendra & Saraswati (2016) dalam penelitiannya mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Stres kerja disebabkan oleh banyak faktor baik itu internal maupun eksternal. Faktor internal penyebab terjadinya stress kerja yaitu kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya individu. Sementara faktor eksternal penyebab stress kerja yaitu segala sesuatu yang berasal dari organisasi / pekerjaan dan segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi / pekerjaan (Wibowo, 2019).

Menurut Soewondo menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi

dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.” Kemudian stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2011).

Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan dengan berbagai taraf, antara lain : (1) Taraf sedang. Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja. (2) Taraf tinggi. Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja (Suwatno dan Priansa, 2013).

“Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan bangsa (Kartika, 2017). Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alkohol, merokok secara berlebihan bahkan narkoba.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa Stres adalah suatu ketegangan yang dirasakan seseorang karena adanya ketidakseimbangan antara

masalah yang sedang dihadapi dengan kemampuan seseorang dalam mengatasi permasalahan tersebut.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Stres Kerja

Ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres (Robbins & Judge, 2011) yaitu :

- (1) Faktor lingkungan luar terdiri dari : (a) Ekonomi, ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh perubahan siklus bisnis, sehingga menimbulkan rasa khawatir karyawan terhadap pekerjaannya. (b) Politik, ketidakpastian politik bisa disebabkan oleh kondisi politik suatu Negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh ke dalam aspek kehidupan karyawan. (c) Teknologi, karena inovasi dapat membuat keterampilan karyawan dan pengalamannya menjadi usang dalam waktu yang sangat singkat. Komputer, robot dan otomatisasi adalah ancaman bagi kebanyakan orang dan dapat memicu stres.
- (2) Faktor organisasi terdiri dari : (a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak tempat kerja. (b) Tuntutan peran, tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi saat karyawan diharapkan bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang ada. (c) Tuntutan pribadi, Tekanan yang diciptakan oleh karyawan

lain. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

- (3) Faktor individu terdiri dari : (a) Masalah dalam keluarga, hal ini menyangkut masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja. (b) Masalah ekonomi, kondisi keuangan pribadi dapat menimbulkan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaannya. (c) Karakteristik kepribadian, perbedaan karakteristik masing-masing orang dapat menimbulkan beragam gejala stres. Gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan sebenarnya berasal kepribadian seseorang itu sendiri.

Suliyanto (Sudarya, 2014), untuk menentukan nama faktor yang telah terbentuk dalam analisis faktor dapat dilakukan dua cara, yaitu :

- 1) Memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut
- 2) Memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres dapat dibedakan menjadi dua (Sunyoto, 2013), yaitu:

- 1) Faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang ditentukan oleh kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.
 - a) Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun

- lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
- b) Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.
 - c) Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta memengaruhi sikap dan perilakunya.
- 2) Faktor eksternal yang menyebabkan stress dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun diluar pekerjaan (*non* organisasi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stress terdiri dari :
- a) Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi/getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja *shift* malam, beban kerja, jam kerja yang lebih panjang, dan pekerjaan yang repetitif.
 - b) Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksamaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi: (1) Pertentangan antara tugas-

tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggungjawab yang dimiliki; (2) Tugas-tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya; (3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan, rekan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; dan (4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi. Sementara itu keterpaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seseorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap pekerjaan kecil.

- c) Faktor pengembangan karier, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
- d) Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antarkaryawan dan gaya kepemimpinan.
- e) Faktor struktur dan karakteristik organisasi.

2.1.2.3 Gejala – Gejala Stres Kerja

Robbins dan Timothy (2016) mengelompokkan gejala stres kerja sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme tubuh, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta dapat menimbulkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti timbulnya ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas kerja, ketidakhadiran, dan tingginya perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Everly dan Girdano (Munandar, 2014), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Ciri-ciri suasana hati (*mood*)
 - a. Menjadi *overexcited*
 - b. Cemas
 - c. Merasa tidak pasti
 - d. Sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*)
 - e. Menjadi mudah bingung dan lupa
 - f. Menjadi sangat tidak-enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*), menjadi gugup (*nervouse*).
2. Ciri-ciri otot kerangka (*musculoskeletal*)
 - a. Jari-jari dan tangan gemetar

- b. Tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat
 - c. Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja)
 - d. Kepala mulai sakit
 - e. Merasa otot menjadi tegang atau kaku
 - f. Menganggap jika berbicara
 - g. Leher menjadi kaku
3. Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*)
- a. Perut terganggu
 - b. Merasa jantung berdebar
 - c. Banyak berkeringat
 - d. Tangan berkeringat
 - e. Merasa kepala ringan atau akan pingsan
 - f. Mengalami kedinginan (*cold chills*)
 - g. wajah menjadi panas
 - h. Mulut menjadi kering
 - i. Mendengar bunyi berdering dalam kuping
 - j. Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinkingfilling*)

Posen (Patimah, 2016), menyebutkan beberapa gejala umum dari stres yang diwujudkan dalam berbagai bentuk, namun dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yakni :

- 1) Fisik (*Physical*) : Hal ini contohnya ditunjukkan oleh timbulnya kelelahan badan, sakit kepala, sulit tidur dan lain-lain.
- 2) Mental/kejiwaan (*mental*) : Hal ini contohnya ditunjukkan oleh menurunnya konsentrasi dan ingatan, kebingungan, hilangnya rasa humor, bimbang dan lain-lain.
- 3) Emosional (*emotional*) : Hal ini contohnya ditunjukkan oleh rasa gelisah, depresi dan timbulnya rasa tegang, frustrasi, ketakutan dan lain-lain.
- 4) Perilaku (*behavioral*) : Hal ini contohnya ditunjukkan oleh tindakan makan, minum atau merokok yang berlebihan, menangis dan menyalahkan orang lain.

Posen, Cary Cooper dan Alison Straw (Patimah, 2016), merinci beberapa gejala stres, yaitu :

- 1) Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- 2) Perilaku, yaitu merasa bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih,

sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- 3) Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel dan emosi meledak-ledak.

2.1.2.4 Penyebab Stres Kerja

Menurut Siagian (2014) penyebab stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, dan ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Ada empat penyebab stres kerja (Gibson, 2011) yaitu :

- a. Lingkungan fisik: Penyebab *stres kerja* dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

- b. Individual: Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:
1. Konflik peran: Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.
 2. Peran ganda: Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 3. Beban kerja berlebih: Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.
 4. Tidak adanya kontrol: Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung jawab: Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.
 6. Kondisi kerja
- c. Kelompok: Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang- orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.
 - d. Organisasional: Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku, gejala ini dapat dikatakan juga sebagai akibat dan stres yang sedang dialami.

Terry Gregson (Wisnu dan chimajah 2012) mengemukakan lima jenis dampak stres, yang meliputi:

1. Dampak Subyektif, Terdiri dari kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku; Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, dan gugup.
3. Dampak Kognitif; Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, sangat peka terhadap kritik
4. Dampak Psikologis; Meningkatnya kadar gula meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dingin.
5. Dampak organisasi; Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi

2.1.2.6 Jenis-Jenis Stres Kerja

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari. Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu. Jenis-jenis stres kerja yakni:

- 1) Eustress adalah stres dalam bentuk positif. Ini adalah stres yang baik yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal

dengan lebih baik. Seseorang dapat merasakan situasi tertentu, seperti pekerjaan baru, atau bertemu dengan idolanya.

- 2) Distress, atau apa yang biasa kita sebut sebagai stres, adalah jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan atau panik.
- 3) Distress akut adalah jenis yang paling umum dari stres yang datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan.
- 4) Distress episode akut. Istilah „stres akut episodik“ biasanya digunakan untuk situasi ketika stres akan menjadi normal. Jadi, gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stres akut. Orang-orang memiliki jenis stres ini sering menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan lekas marah.
- 5) Distress kronis adalah stres yang bertahan untuk waktu yang lama. Stres kronis biasanya berasal keadaan yang tidak dapat dikontrol. Kemiskinan, perasaan terperangkap dalam karir menjijikkan, hubungan yang bermasalah, dan pengalaman trauma masa kecil adalah beberapa contoh peristiwa atau keadaan yang dapat menyebabkan stres kronis.

2.1.2.7 Indikator Stres Kerja

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2015:433), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Banyak melamun
 - d. Lelah mental
2. Indikator pada fisik
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
 - b. Mudah lelah secara fisik
 - c. Pusing kepala
 - d. *Problem* tidur (kelebihan atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada perilaku
 - a. Merokok berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase
 - d. Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan atau kekurangan)

Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut.

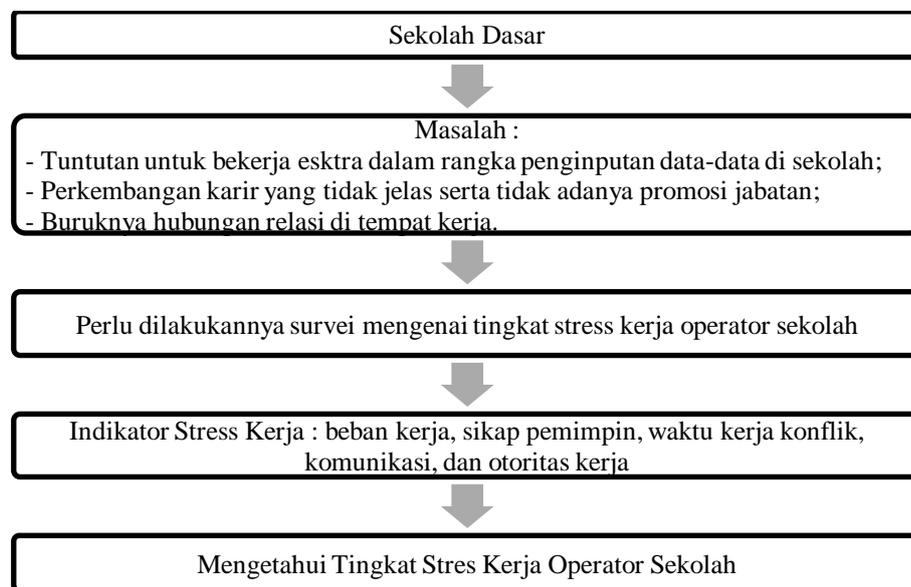
- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2. Kerangka Pemikiran

Stres kerja pegawai/karyawan merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sehingga perlu diketahui faktor-faktor penting yang menjadi penyebab stres kerja karyawan dan seberapa besar karyawan mengalami stres kerja. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan oleh peneliti, 2021

2.3. Penelitian Terdahulu

a. Luar Negeri

Menurut penelitian Manzoor, Usman, Naseem dan Shafiq (2011) dengan judul penelitian *A Study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan*, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil berjumlah 155 responden. Diketahui hasil penelitiannya yakni tingkat stres kerja para dosen hanya sedikit. Kemudian jika dilihat dari stres kerja yang dialami oleh para dosen, penyebab terbesarnya yakni disebabkan oleh gaji yang tidak cukup, hubungan dengan fakultas yang tidak baik, serta adanya tekanan dan perbandingan dengan kinerja kolega (sesama dosen).

Kemudian menurut penelitian Dankade, Bello, dan Deba (2016) dengan judul penelitian *Analysis Of Job Stress Affecting The Performance Of Secondary Schools' Vocational Technical Teachers In North East, Nigeria*, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan studi survei dengan sampel yang diambil berjumlah 180 responden dari populasi sebanyak 342 guru. Diketahui hasil penelitiannya yakni sebagian besar responden menyatakan bahwa bentuk stres kerja seperti: Sakit, Kebosanan, Kecemasan, Frustrasi, Ketidaksiplinan, dll, ditunjukkan oleh guru-guru kejuruan saat bekerja. Stres kerja juga mempengaruhi kinerja guru sebagai akibat dari: kurangnya kesejahteraan yang baik, infrastruktur, harga diri, bunga dan demoralisasi, agresivitas dan tekanan mental.

Selanjutnya menurut penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) dengan judul penelitian *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil berjumlah 144 responden. Diketahui hasil penelitiannya yakni terdapat hubungan yang negatif serta signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan bank.

b. Dalam Negeri

Menurut penelitian Wisnu dan Chimajah (2012) dengan judul penelitian pengaruh stress kerja terhadap kiberha karyawan di PT.Tonga Tiur Putra, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Diketahui hasil penelitiannya yakni, Setiap

perubahan faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu akan meningkatkan kinerja karyawan Terdapat pengaruh yang rendah antara faktor lingkungan dan pengaruh yang sedang antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor Sedangkan faktor individu mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individuberengaruh secara bersama-sama yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan penelitian Gilang, Wanara, dan Pangarso (2015) dengan judul penelitian Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat, dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan sampel yang diambil berjumlah 63 responden. Diketahui hasil penelitiannya yakni tingkat stres kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat berada di kategori sedang.

Berikutnya penelitian Biru, Utami, dan Mayowan (2016) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang), dan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasinya adalah seluruh karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang sebanyak 294 orang, dengan sampelnya yakni 75 karyawan tetap. Diketahui hasil penelitiannya yakni kinerja mendapat pengaruh secara simultan dari faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu sebanyak 19.726, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sugiyono, 2012). Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012).

3.2. Jenis Data

Dalam penulisan ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung atau dari sumber pertama misalnya dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, yang dijadikan data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada seluruh operator sekolah dasar kota tanjungpinang dan wawancara yang dilakukan dengan ketua kelompok kerja tenaga administrasi sekolah dasar.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2012). Data sekunder yang dimaksud adalah data pendukung buku-buku *literature* yang meliputi: data profil dinas pendidikan kota Tanjungpinang tahun 2019, data profil sekolah dasar, laporan bulanan sekolah, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2011). Sedangkan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode antara lain:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah lembaran pertanyaan yang berdasarkan pertanyaannya terdiri dari dua bentuk, yaitu kuesioner dengan pertanyaan terbuka, atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup, atau kombinasi keduanya (Rumengan, 2011). Kuesioner dapat diberikan langsung secara tatap muka antara pengumpul data dan responden serta dapat juga dikirimkan kepada respondennya yang jauh.

b. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan dengan metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pertanyaannya telah disusun sebelumnya berdasarkan indikator penelitian dalam sebuah lembar pedoman wawancara. Sementara wawancara tidak terstruktur adalah pertanyaan wawancara yang muncul diluar pedoman wawancara dengan tujuan untuk menggali informasi sedalam-dalamnya terhadap permasalahan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2013). Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur.

c. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari *literature-literature* ilmiah (Sugiyono, 2012).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan oleh penelitian. Populasi sangat berkenaan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator dapodik sekolah dasar negeri se-kota Tanjungpinang yang berjumlah 70 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk mengambil sampel digunakan teknik probability sampling dengan jenis *boring sampling*. “*Boring sampling* adalah sample yang mewakili populasi (Sugiyono, 2012).”

Kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak dengan menggunakan jenis *boring sampling*. Berikut sajian tabel 1.1 yang menerangkan keadaan populasi dan sampel penelitian.

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

No	Subjek Penelitian	Populasi	Sampel
1.	Operator Sekolah (Dapodik) Kec. Bukit Bestari	19	19
2.	Operator Sekolah (Dapodik) Kec. Tanjungpinang Kota	12	12
3.	Operator Sekolah (Dapodik) Kec. Tanjungpinang Barat	14	14
4.	Operator Sekolah (Dapodik) Kec. Tanjungpinang Timur	25	25
Jumlah		70	70

Sumber : Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tahun 2021

Dalam penelitian ini juga, Ketua Kelompok Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Dasar Se-Kota Tanjungpinang dijadikan sebagai *key informant* (informasi kunci) yang nantinya akan sangat membantu peneliti dalam memperoleh data atau informasi penting yang berguna bagi penelitian ini.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Narimawati (2011:31), Definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja	Menurut Robbins dan Judge (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja (Hasibuan, 2014)	Likert

Sumber: data sekunder yang diolah (2021)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengeditan (*editing*) adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian hipotesa.
- b. Pemberian kode (*coding*) adalah kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian akan dikelompokkan ke

dalam kategori yang sama tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.

- c. Pemberian skor (*scoring*) adalah merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.
- d. Tabulasi (*tabulating*) adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan agar pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS versi 22.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistika deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) yang disajikan melalui tabel, perhitungan skor, rata-rata, interpretasi, dan prosentase.

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2011). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu

item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariat Pearson (Korelasi Pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap apa yang diungkap. Koefisien korelasi item total dengan *Bivariat Pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden diuji

x = Skor tiap item

y = Skor seluruh item responden uji coba

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat-alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2011). Ada beberapa metode *Spearman Brown*, *Formula Rulon*, *Formula Flanagan*, *Cronbach's Alpha*, Metode Formula KR-20, KR-21, dan Metode *Anova Hoyt*. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor rentangan (misal 0-20, 0-50).

$$a = \frac{k}{(k - 1)} \left(\frac{1 - \sum \sigma^2 \tau}{\sigma^2 \tau} \right)$$

Dimana :

a = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma^2 \tau$ = Varian masing – masing items

$\sigma^2 \tau$ = Varians skor keseluruhan

K = Jumlah sampel

Menurut Arikunto (Sunyoto, 2011:70), Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable (tidak layak) jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60.

3.7.2. Analisa Statistik Deskriptif

Analisa statistika deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) yang disajikan melalui tabel, perhitungan skor, rata-rata, interpretasi, dan prosentase Instrumen yang digunakan untuk

memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala interval. Skala interval menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel. Skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2011).

Kuesioner yang disebar kepada responden diberikan skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala Likert dengan nilai yang diberikan berupa angka 1 sampai dengan 5, dimana untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor yakni Kategori jawaban Sangat Setuju (1), Setuju (2), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (4), dan Sangat Tidak Setuju (5).

Penilaian tersebut berlaku untuk seluruh dimensi indikator yang terdapat pada variabel stres kerja yang berbentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan teknik distribusi frekuensi untuk mengukur tingkat stres kerja operator sekolah dasar se-kota Tanjungpinang dengan menghitung skor rata-rata (mean).

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 5 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Angka tertinggi didalam pengukuran

n = Angka terendah didalam pengukuran

b = Banyaknya kelas yang dibentuk, yaitu 5 kelas dari sangat rendah hingga sangat tinggi

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:

$$RS = (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Sehingga posisi keputusan penilaian mengenai stres kerja memiliki rentang skala yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Posisi Keputusan Penilaian Stres Kerja

Skor Rataan	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Sedang
3,41 – 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : data olahan, 2021.

Kemudian dapat diperoleh interpretasi untuk kategori baru dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi untuk masing-masing indikator. Analisis dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan, dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Special Package for Social Sciences*) 22.00 for windows.

Berdasarkan hal tersebut posisi keputusan penilaian mengenai tingkat stres kerja memiliki rentang skala yang dapat dilihat pada tabel 3.4. sebagai berikut.

Tabel 3.4.
Posisi Tingkat Stres Kerja

Skor Rataan	Keterangan
1.0 – 1.8	Sangat Rendah
1.81 – 2.6	Rendah
2.61 – 3.4	Sedang
3.41 – 4.2	Tinggi
4.21 – 5.0	Sangat Tinggi

Sumber: data olahan, 2021

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, *11*(6), 61–68. <https://doi.org/ISSN: 2319-7668>.
- Andriani, F. (2012). *Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT. Astrazeneca Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *39*(2), 50–56. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Dankade, U., Bello, H., & Deba, A. (2016). Analysis of Job Stress Affecting the Performance of Secondary Schools ' Vocational Technical Teachers in North East, Nigeria. *Journal of Technical Education and Training (JTET)*, *8*(1), 43–51.
- Ferlia, D. A., Jayanti, S., & Suroto. (2016). Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *4*(3), 331–341.
- Gilang, A., Wanara, B., Pangarso, A., & Telkom, U. (2015). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Pt . Pikiran Rakyat PT . Pikiran Rakyat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *15*(3), 195–206.
- Iqbal, M. (2014). Analysis Of Workplace Stress And Organizational Performance In Human Resource Management : A Case Study Of Air Traffic Controllers Of Pakistan Muhammad Iqbal Ayse Kucuk Yilmaz. *International Journal of Management and Sustainability*, *3*(6), 360–373.
- Kartika, I. M. R. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, *11*(4), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Kasus, S., & Rsud, D. I. (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *14*(1), 23–34.
- Manzoor, M. U., Usman, M., Naseem, M. A., & Shafiq, M. M. (2011). A Study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, *11*(9), 12–

16.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pers.

Ningsih, M. (2016). *Analisis Stres Kerja Karyawan di PT Sina Pantja Djaja Pada Unit Produksi Spinning III dan Unit Non Produksi Semarang Tahun 2016*. Universitas Dian Nuswantoro.

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13(2), 84–94.

Richard, L. D. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.

Robbins, & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.Inc.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.

Siagian, S. (2014). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatid, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suroso, M. P. (2014). Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding PT . Bank X Cabang Bandung Abstrak. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 1–25.

Suwatno. & Juni Priansa, Donni. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. PT Raja Grafindo Persada.