



Determinan Stres Kerja terhadap Guru pada Masa Pandemi COVID-19

Rani Khairunnisa¹, Thresya Febrianti¹, Aragar Putri Deli¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Article Info

Article History:

Submitted 2023-03-07

Revised 2023-07-16

Accepted 2024-01-03

Keywords:

workload, work stress

DOI:

<https://doi.org/10.15294/higeia/v8i2/59725>

Abstrak

Berdasarkan data RISKESDAS tahun 2019 sebesar 37.728 orang (9,8%) mengalami stres yang berdampak pada kecelakaan kerja akibat dari hilangnya konsentrasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan stres kerja terhadap guru pada masa pandemi COVID-19 tahun 2022. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *Cross Sectional* serta menggunakan analisis data *Chi Square* ($\alpha = 0,05$) yang dilakukan pada Februari – Juli tahun 2022 dengan sampel penelitian yaitu 100 guru sekolah menengah atas. Hasil analisis data univariat mayoritas responden dalam penelitian dengan kategori normal sebanyak 89 responden (89,0%) dan 2 responden (2,0%) mengalami stres parah dan 1 responden (1,0%) stres sedang serta 8 responden (8,0%) stres ringan. Hasil uji bivariat menyatakan variabel yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada guru yaitu variabel beban kerja (p value = 0,000); variabel konflik peran (p value = 0,021) dan variabel dukungan sosial (p value = 0,004).

Abstract

Based on RISKESDAS data in 2019, 37.728 people (9,8%) experienced stress that impact on work accidents because of loss concentration at work. This study aims to determine the determinants of work stress on teachers during the 2022 COVID-19 Pandemic. The type of study is quantitative with a cross sectional design and used chi square analysis ($\alpha = 0,05$) conducted in February – July 2022 accompanied sample is 100 teachers of high school. Based on the results of univariate data analysis the majority of respondents in this study were in the normal category as much as 89% (89,0%) and 2 respondents (2,0%) high category and 1 respondent (1,0%) medium category and 8 respondents (8,0%) low category. The results of bivariate test variables associated with the incidence of work stress to teachers were found the workload variable (p value = 0,000), the role conflict (p value = 0,021) and social support (p value = 0,004).

© 2024 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Jl Cempaka Putih Tengah 27
Kota Jakarta, 10510
E-mail: rkhairunnisa61@gmail.com

p ISSN 2541-4481
e ISSN 2541-5603

PENDAHULUAN

Stres adalah tidak mampunya seseorang menghadapi tekanan yang berupa fisik, mental, emosional maupun spiritual dimana hal tersebut dapat memengaruhi kesehatannya (Harahap, 2018). Berdasarkan teori psikososial aspek bahaya psikososial kerja memuat berbagai faktor risiko terhadap kejadian stres kerja yang dikategorikan menjadi dua yakni *context to work* dan *content of work*, sehingga teori tersebut merupakan landasan teori dalam penelitian (Cox, 2000).

Adanya pandemi COVID-19 mendorong terbentuknya perubahan pada berbagai elemen organisasi, ekonomi termasuk pendidikan dengan lebih bergantung kepada teknologi. Hal ini tentu saja akan menambah beban guru sebagai tenaga pengajar karena harus memikirkan cara terbaik untuk mengajar. Pembiasaan diri menggunakan teknologi dan penyesuaian dengan kondisi lingkungan yang baru menjadi faktor risiko seseorang dapat mengalami stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru yang berlokasi di Tangerang menunjukkan para guru memiliki keterbatasan ketika melakukan pekerjaan dari rumah, keterbatasan tersebut diantaranya ketidaksesuaian kondisi mengajar antara rumah dan sekolah, keterbatasan sarana dan prasarana yang menjadi media penunjang untuk melakukan pembelajaran daring serta jaringan internet yang tidak selalu stabil menyebabkan efektivitas pembelajaran menjadi tidak kondusif (Purwanto, 2020).

Health and Safety Executive (HSE) melakukan survei penelitian menunjukkan hasil stres dan depresi akibat pekerjaan sebanyak 595.000 kasus, sebesar 44% merupakan kasus gangguan kesehatan terkait stres dan depresi karena pekerjaan dan 56% lainnya merupakan absen kantor dikarenakan sakit (HSE, 2021). Dikutip dari *Yale Center for Emotional Intelligence* dan *Collaborative for Social Emotional and Academic Learning* menunjukkan hasil saat pandemi COVID-19 sebanyak 5.000 guru di Amerika Serikat dengan stres kerja ketika pelaksanaan proses belajar dilakukan di rumah

(Newsletter, 2020). Data hasil Riset Kesehatan Dasar menyatakan sebesar 37.728 orang (9,8%) mengalami stress (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Stres kerja pada guru di Indonesia selama pandemi didominasi oleh kategori sedang 38,8%, diikuti kategori tinggi sejumlah 25,5%, kategori rendah 18,4%, kategori sangat rendah 9,2% dan sangat tinggi 8,2% responden dalam penelitian ini yaitu guru dari tingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama serta Sekolah Menengah Atas yang berlokasi di Kabupaten Banyumas (Fauzan, 2022). Selain itu adapun tingkat stres pada guru Madrasah Aliyah berstatus ASN sebanyak 84 orang, sedangkan guru berstatus honorer sebanyak 63 orang di Jakarta Selatan berada pada kategori stres sedang 59,9%, kategori stres ringan 36,7% dan kategori stres berat 3,4% hasil tersebut dikarenakan pandemi COVID-19 mengharuskan guru mengajar dari rumah (Fathonah, 2021).

Stres kerja berdampak pada peningkatan absen, tidak puas dalam bekerja, sikap menunda pekerjaan, tingginya kecelakaan kerja, peningkatan *turn over*, penurunan imunitas sehingga pekerja akan lebih mudah sakit dan berdampak pada kurangnya konsentrasi ketika bekerja (Farid, 2019). Terjadinya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi keadaan bekerja diantaranya beban kerja berlebih, jadwal bekerja, struktur organisasi yang kaku, ketidakseimbangan antara pengawasan dan pelatihan, pekerja tidak dilibatkan ketika pengambilan keputusan, *stressor* peran meliputi ketidakjelasan peran, konflik peran, dan *stereotype* peran gender. Faktor risiko lainnya yang bersumber dari diri seseorang yaitu hasil dari pekerjaan dan buruknya dukungan sosial, dan tidak ada perhatian manajer pada karyawan (Asih, 2018).

Faktor risiko yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja selain beban kerja yakni konflik peran yang meliputi kurangnya keterampilan dalam penggunaan teknologi, terbatasnya sarana yaitu *gadget*, laptop dan perangkat keras lainnya yang merupakan media penunjang pembelajaran secara daring (Weken, 2020). Selain itu, variabel dukungan sosial

bersumber dari keluarga atau rekan kerja menjadi pengaruh lainnya terhadap kejadian stres kerja pada situasi COVID-19.

Peneliti melakukan survei pendahuluan dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS) 42 terkait stres kerja kepada 10 guru sekolah dengan karakteristik yang sama terhadap sampel penelitian. Namun tempat survei pendahuluan tidak sama dengan tempat penelitian. Survei tersebut dilakukan pada 22 Februari Tahun 2022, didapatkan hasil 1 orang dengan kategori stres sedang, 7 orang dengan kategori stres ringan dan 2 orang kategori normal. Hasil tersebut menjadi landasan pentingnya untuk dilakukan tindak lanjut, maka peneliti mengambil tindakan untuk melakukan penelitian bagaimana determinan stres kerja terhadap guru sekolah menengah atas di wilayah Caringin, Kabupaten Bogor pada masa pandemi COVID-19 tahun 2022

METODE

Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan disertai penggunaan desain studi *Cross Sectional* dengan tujuan diketahuinya hubungan antara beban kerja, konflik peran dan dukungan sosial dengan stres kerja terhadap guru sekolah menengah atas di wilayah Caringin, Kabupaten Bogor pada masa pandemi COVID-19 tahun 2022. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel dipilih sesuai kriteria inklusi diantaranya guru sekolah menengah atas yang mengajar di wilayah Caringin dan memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun selama pandemi COVID-19. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari – Juli tahun 2022 yang berlokasi di tiga sekolah tingkat menengah atas diantaranya SMAN 1 Caringin, SMK Farmako Medika Plus dan SMKS Bina Cipta Insani yang terletak di wilayah Caringin, Kabupaten Bogor. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 guru. Proses terkumpulnya data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Lembar kuesioner yang terisi lengkap, kemudian akan dilakukan *input* data

secara manual ke dalam aplikasi SPSS untuk pengolahan analisis data univariat bertujuan melihat distribusi frekuensi pada variabel yang diteliti serta analisis data bivariat untuk melihat adanya hubungan antar variabel terikat dan variabel bebas dengan analisis *Chi-Square*. Variabel bebas yang diteliti diantaranya variabel beban kerja yang dikategorikan menjadi beban kerja rendah, sedang dan tinggi, variabel konflik peran dengan kategori konflik peran rendah dan tinggi, variabel dukungan sosial dengan kategori dukungan sosial rendah dan tinggi. Selain itu variabel terikat yang diteliti yaitu stres kerja terbagi dalam lima kategori diantaranya normal, stres ringan, stres sedang, stres parah dan stres sangat parah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1 didapatkan hasil kelompok umur paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ada pada rentang usia 21 – 30 tahun sebanyak 45 responden (45,0%), sedangkan usia paling sedikit berusia 41 – 50 tahun sebanyak 11 responden (11,0%). Hasil analisis variabel jenis kelamin 63 responden (63,0%) perempuan dan 37 responden (37,0%) laki-laki. Untuk variabel tingkat pendidikan sebanyak 77 responden (77,0%) memiliki pendidikan terakhir tingkat S1 yang menjadi responden mayoritas dalam penelitian ini dan jumlah responden paling sedikit sebanyak 4 responden (4,0%) dengan D3.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Variabel	F	%
21 – 30	45	45,0
31 – 40	31	31,0
41 – 50	11	11,0
51 – 60	13	13,0
Total	100	100,0

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Jenis Kelamin	F	%
Laki-Laki	37	37,0
Perempuan	63	63,0
Total	100	100,0

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Variabel	F	%
SMA	11	11,0
S1	77	77,0
S2	8	8,0
D3	4	4,0
Total	100	100,0

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	F	%
Pegawai PNS/PPK	44	44,0
Pegawai Honorer	56	56,0
Total	100	100,0

Tabel 4 menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden merupakan pegawai honorer yaitu sebanyak 56%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Stress Kerja

Stress Kerja	F	%
Parah	2	2,0
Sedang	1	1,0
Ringan	8	8,0
Normal	89	89,0
Total	100	100,0

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil distribusi stres kerja dalam penelitian ini mayoritas responden dengan kategori normal sebanyak 89 responden (89,0%) dan responden kategori stres tingkat parah sebanyak 2 responden (2,0%).

Berdasarkan tabel 6 distribusi frekuensi stres kerja, diketahui pernyataan “saya menjadi mudah marah karena hal-hal kecil/sepele (mendapat gangguan dari lingkungan sekitar) pada saat mengajar selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 51 responden (51,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” hanya 1 responden (1,0%). Pernyataan nomor dua “saya cenderung bereaksi berlebihan selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 33 responden (33,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 18 responden (18,0%). Pernyataan nomor tiga “saya kesulitan untuk relaksasi/bersantai selama pandemi” dengan

jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” merupakan jawaban dari setengah responden (50,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” hanya 1 responden (1,0%).

Pernyataan nomor empat “saya mudah merasa kesal selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 52 responden (52,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%).

Pernyataan nomor lima “saya merasa banyak menghabiskan energi karena cemas selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 44 responden (44,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 3 responden (3,0%).

Pernyataan nomor enam “saya menjadi tidak sabaran pada situasi mendesak selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 48 responden (48,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 3 responden (3,0%). Pernyataan nomor tujuh “saya mudah tersinggung pada nasihat yang saya terima selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 53 responden (53,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%).

Pernyataan nomor delapan “selama pandemi saya mudah emosi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 56 responden (56,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%). Pernyataan nomor sembilan “selama pandemi saya kesulitan untuk menenangkan diri setelah mengalami sesuatu yang mengganggu” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 45 responden (45,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%).

Pernyataan nomor sepuluh “selama pandemi saya kesulitan untuk menenangkan diri setelah mengalami sesuatu yang mengganggu” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 56 responden (56,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%). Pernyataan nomor sebelas “selama pandemi saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi pekerjaan saya ” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah”

sebanyak 57 responden (57,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%). Pernyataan nomor dua belas “saya merasa mudah gelisah terhadap pekerjaan yang saya lakukan selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 57 responden (57,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 5 responden (5,0%). Hasil analisis menunjukkan distribusi beban kerja responden paling banyak dengan tingkat beban kerja rendah sebanyak 66 responden (66,0%) dan responden paling sedikit dengan kategori tingkat beban kerja tinggi sebanyak 2 responden (2,0%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menjadi mudah marah karena hal-hal kecil/sepele (mendapat gangguan dari lingkungan sekitar) pada saat mengajar selama pandemi	1	1,0	2	2,0	51	51,0	46	46,0
2.	Saya cenderung bereaksi berlebihan selama pandemi	18	18,0	17	17,0	32	32,0	33	33,0
3.	Saya kesulitan untuk relaksasi/bersantai selama pandemi	1	1,0	11	11,0	38	38,0	50	50,0
4.	Saya mudah merasa kesal selama pandemi	2	2,0	7	7,0	52	52,0	39	39,0
5.	Saya merasa banyak menghabiskan energi karena cemas selama pandemi	3	3,0	16	16,0	37	37,0	44	44,0
6.	Saya menjadi tidak sabaran pada situasi mendesak selama pandemi	3	3,0	10	10,0	48	48,0	39	39,0
7.	Saya mudah tersinggung pada nasihat yang saya terima selama pandemi	2	2,0	1	1,0	44	44,0	53	53,0
8.	Selama pandemi saya mudah emosi	2	2,0	4	4,0	38	38,0	56	56,0
9.	Selama pandemi saya kesulitan untuk menenangkan diri setelah mengalami sesuatu yang mengganggu	2	2,0	12	12,0	41	41,0	45	45,0
10.	Selama pandemi saya sulit mentoleransi gangguan kecil terhadap hal yang sedang dilakukan	2	2,0	4	4,0	38	38,0	3	56,0
11.	Selama pandemi saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi pekerjaan saya	2	2,0	2	2,0	39	39,0	57	57,0
12.	Saya merasa mudah gelisah terhadap pekerjaan yang saya lakukan selama pandemi	5	5,0	5	5,0	50	50,0	57	57,0

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban Kerja	F	%
Tinggi	2	2,0
Sedang	32	32,0
Rendah	66	66,0
Total	100	100,0

Berdasarkan tabel 8 distribusi frekuensi beban kerja, diketahui pernyataan “selama pandemi saya mudah pusing karena kelelahan bekerja” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 56 responden (56,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 3 responden (3,0%). Pernyataan nomor dua “selama pandemi pekerjaan yang saya miliki menjadi beban bagi saya” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 50 responden (50,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 4 responden (4,0%). Pernyataan nomor tiga “saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 50 responden (50,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 4 responden (4,0%). Pernyataan nomor empat “pada saat mengajar selama pandemi tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai” dengan jawaban tertinggi yaitu “sering” sebanyak 32 responden (32,0%) dan jawaban terendah yaitu “tidak pernah” sebanyak 7 responden (7,0%). Pernyataan nomor lima “kondisi

kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan yang saya lakukan selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 53 responden (53,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” hanya 1 responden (1,0%). Pernyataan nomor enam “selama pandemi saya merasa tegang saat saya mulai bekerja” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 59 responden (59,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 3 responden (3,0%).

Pernyataan nomor tujuh “saya merasa kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 63 responden (63,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%). Pernyataan nomor delapan “saat bekerja selama pandemi, leher dan otot punggung saya terasa tegang” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 52 responden (52,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 2 responden (2,0%). Pernyataan nomor sembilan “selama pandemi saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 53 responden (53,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 4 responden (4,0%). Pernyataan nomor sepuluh “selama pandemi saya memiliki jam kerja > 8 jam/hari” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 43 responden (43,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 13 responden (13,0%). Pernyataan nomor sebelas “selama pandemi saya memiliki waktu istirahat yang cukup” dengan jawaban yang tertinggi yaitu

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selama pandemi saya mudah pusing karena kelelahan bekerja	3	3,0	9	9,0	56	56,0	32	32,0
2.	Selama pandemi pekerjaan yang saya miliki menjadi beban bagi saya	4	4,0	9	9,0	37	37,0	50	50,0

3.	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya selama pandemi	4	4,0	8	8,0	38	38,0	50	50,0
4.	Pada saat mengajar selama pandemi tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	30	30,0	32	32,0	31	31,0	7	7,0
5.	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan yang saya lakukan selama pandemi	1	1,0	6	6,0	40	40,0	53	53,0
6.	Selama pandemi saya merasa tegang saat saya mulai bekerja	3	3,0	4	4,0	34	34,0	59	59,0
7.	Saya merasa kinerja saya hasilkan kurang memuaskan	2	2,0	17	17,0	63	63,0	18	18,0
8.	Saat bekerja selama pandemi, leher dan otot punggung saya terasa tegang	2	2,0	11	11,0	52	52,0	35	35,0
9.	Selama pandemi saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	4	4,0	22	22,0	53	53,0	21	21,0
10.	Selama pandemi saya memiliki jam kerja > 8 jam/hari	13	13,0	18	18,0	43	43,0	26	26,0
11.	Selama pandemi saya memiliki waktu istirahat yang cukup	21	21,0	47	47,0	25	25,0	7	7,0
12.	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional pada saat mengajar selama pandemi	4	4,0	11	11,0	39	39,0	46	46,0
13.	Selama pandemi, saya diberi pekerjaan diluar tanggung jawab sehingga waktu istirahat saya menjadi berkurang	3	3,0	7	7,0	41	41,0	49	49,0
14.	Selama pandemi saya masih menyelesaikan pekerjaan pada waktu istirahat dan akhir pekan	8	8,0	16	16,0	55	55,0	21	21,0
15.	Saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan selama pandemi	6	6,0	20	20,0	46	46,0	29	29,0
16.	Selama pandemi, saya melakukan tugas-tugas yang tidak biasanya saya lakukan dalam pekerjaan	5	5,0	20	20,0	46	46,0	29	29,0
17.	Selama pandemi, saya pernah melakukan dua pekerjaan atau perintah yang berbeda dalam waktu bersamaan	4	4,0	18	18,0	53	53,0	25	25,0

“sering” sebanyak 47 responden (47,0%) dan jawaban terendah yaitu “tidak pernah” sebanyak 7 responden (7,0%). Pernyataan nomor dua belas “saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional pada saat mengajar selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 46 responden (46,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 4 responden (4,0%).

Pernyataan nomor tiga belas “selama pandemi, saya diberi pekerjaan diluar tanggung jawab sehingga waktu istirahat saya menjadi berkurang” dengan jawaban tertinggi yaitu “tidak pernah” sebanyak 49 responden (49,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 3 responden (3,0%). Pernyataan nomor empat belas “selama pandemi saya masih menyelesaikan pekerjaan pada waktu istirahat dan akhir pekan” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 55 responden (55,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 8 responden (8,0%).

Pernyataan nomor lima belas “saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan selama pandemi” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 46 responden (46,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 6 responden (6,0%). Pernyataan nomor enam belas “selama pandemi, saya melakukan tugas-tugas yang tidak biasanya saya lakukan dalam pekerjaan” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 46 responden (46,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 5 responden (5,0%). Pernyataan nomor tujuh belas “selama pandemi, saya pernah melakukan dua pekerjaan atau perintah yang berbeda dalam waktu bersamaan” dengan jawaban tertinggi yaitu “kadang-kadang” sebanyak 53 responden (53,0%) dan jawaban terendah yaitu “selalu” sebanyak 4 responden (4,0%).

Selanjutnya hasil distribusi konflik peran responden dengan jawaban paling banyak dengan kategori konflik peran rendah sebanyak 61 responden (61,0%) dan responden kategori konflik peran tinggi sebanyak 39 responden (39,0%) responden.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran

Konflik Peran	F	%
Tinggi	39	39,0
Rendah	61	61,0

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial

Dukungan Sosial	F	%
Rendah	46	46,0
Tinggi	54	54,0

Selain itu didapatkan hasil dukungan sosial tinggi sebanyak 54 responden (54,0%) dan responden kategori dukungan sosial rendah sebanyak 46 responden (46,0%).

Tabel 10. Distribusi Hubungan Beban Kerja, Konflik Peran dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

	Nilai p	OR	CI (95%)
Beban Kerja Tinggi	0,000		
Sedang			
Rendah			
Konflik Peran Tinggi	0,021	9,778	1,201-79.624
Rendah			
Dukungan Sosial Rendah	0,004	0,68	0,008-0,554
Tinggi			

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil dari 2 responden dengan beban kerja tinggi semua responden (100,0%) mengalami stres kerja. Adapun hasil uji statistik diperoleh *p value* = 0,000 menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Dari 55 responden dengan kategori konflik peran tinggi terdapat 10 responden (18,2%) mengalami stres kerja dan 45 responden (81,8%) dengan kategori normal. Adapun hasil uji statistik diperoleh *p value* = 0,021 menyatakan ada hubungan yang signifikan antara konflik

peran dengan stres kerja. Pada hasil analisis diperoleh pula nilai OR (*Odds Ratio*) = 9,78 yang berarti guru dengan konflik peran tinggi berisiko 9 kali untuk mengalami stres kerja daripada seseorang dengan konflik peran rendah. Hasil analisis didapatkan hasil dari 46 responden dengan kategori dukungan sosial rendah terdapat sebanyak 10 responden (21,7%) mengalami stres kerja dan 36 responden (78,3%) dengan kategori normal. Adapun hasil uji statistik diperoleh p value = 0,004 menyatakan ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pada hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 0,68 yang berarti guru dengan dukungan sosial rendah berisiko 0,6 kali untuk mengalami stres kerja daripada seseorang dengan dukungan sosial tinggi.

Berdasarkan hasil analisis bivariat didapatkan hasil kategori beban kerja tinggi semua responden (100,0%) mengalami stres kerja. Adapun hasil uji statistik diperoleh p value = 0,000 menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Riset ini didukung penelitian (Arisandhi, 2017) didapatkan hasil r hitung sebesar 0,769 dengan p value = 0,000 menyatakan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Adapun penelitian yang dilakukan (H. U. Safitri, 2020) diperoleh hasil ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai OR = 0,444 dan p value = 0,000.

Menurut (Endarwati, 2022) aspek penyelesaian tugas dalam jangka waktu singkat disertai rentang waktu yang sama, akan menjadi tekanan seorang guru dalam menyelesaikan tugasnya, kondisi tersebut menjadi penyebab adanya terjadinya stres kerja pada guru yang disebabkan adanya batas waktu dan beban kerja. Adapun teori lain yang mengungkapkan pandemi COVID-19 memiliki pengaruh pada dunia pendidikan, kondisi tersebut mengharuskan tenaga pendidik untuk beradaptasi sehingga terbentuknya tuntutan bagi tiap guru yang memengaruhi stres kerja karena tuntutan tugas yang lebih banyak dan membuat guru merasa terbebani dalam pekerjaannya (H. U. Safitri, 2020). Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja

dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Adanya beban kerja dapat memberikan gambaran kinerja seseorang terhadap pekerjaannya dapat dilihat dalam bentuk tekanan secara mental, kerumitan menyelesaikan pekerjaan dan kecepatan seseorang dalam bekerja (Togatorop, 2021).

Pada variabel konflik peran hasil uji statistik didapatkan hasil dari 55 responden yang memiliki konflik peran tinggi terdapat sebanyak 10 responden (18,2%) mengalami stres kerja dan 45 responden (81,8%) dengan kategori normal. Adapun hasil uji statistik diperoleh p value = 0,021 menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja. Pada hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 9,78 yang berarti guru dengan konflik peran tinggi berisiko 9 kali untuk mengalami stres kerja daripada seseorang dengan konflik peran rendah. Didukung data analisis penelitian (Panjaitan, 2021) dan (I. A. Safitri, 2020) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang diteliti oleh (Endarwati, 2022) mendapat hasil p value = 0,001 yang bermakna ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja. Adapun penelitian (Lestari, 2018) hasil p value = 0,000 dan nilai uji korelasi r = 0,540 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan yang kuat dengan arah yang korelasi searah artinya semakin tinggi konflik peran maka semakin meningkat stres kerja.

Teori (Cox, 2000) menyatakan suatu keadaan yang diartikan aspek bahaya psikososial kerja dikategorikan menjadi dua yakni *context to work* dan *content to work*. Konflik peran menjadi salah satu faktor dari *context to work* yaitu ketika seseorang memainkan peran yang bertentangan dengan nilai-nilai mereka atau ketidakcocokan dalam berperan dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang memicu munculnya konflik peran yaitu adanya pertentangan antara tugas dan tanggung jawab, tugas yang dikerjakan merupakan tugas orang lain serta adanya pengaruh atasan, rekan kerja yang dinilai memiliki dampak penting bagi individu tersebut (Munandar, 2008).

Hasil analisis uji statistik untuk variabel dukungan sosial didapatkan hasil dari 46 responden dengan kategori dukungan sosial rendah sebanyak 10 responden (21,7%) mengalami stres kerja dan 36 responden (78,3%) dengan kategori normal. Adapun hasil uji statistik diperoleh $p\text{ value} = 0,004$ menyatakan ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pada hasil analisis diperoleh pula nilai $OR = 0,68$ yang berarti guru dengan dukungan sosial rendah berisiko 0,6 kali untuk mengalami stres kerja daripada seseorang dengan dukungan sosial tinggi. Sejalan dengan hasil uji bivariat pada penelitian (Weken, 2020) yang dilakukan pada guru SMAN 1 Manado pada masa pandemi COVID-19 menunjukkan ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja dengan $p\text{ value} = 0,002$. Sejalan dengan penelitian (Nurmalasari, 2019) didapat hasil hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada guru perempuan dengan nilai koefisien sebesar $-0,324$ dan taraf signifikan sebesar $0,002$ lebih rendah dari $0,01$ yang artinya semakin banyak dukungan yang diterima oleh responden maka akan mengurangi stres yang dialami terkait pekerjaannya.

Adanya dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang dapat menurunkan stres kerja, dukungan tersebut dapat berupa perhatian, penghargaan yang diberikan dari rekan kerja ataupun atasan (Mayasari, 2020). Teori lain menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja terhadap pekerjaan yaitu tuntutan interpersonal dimana dukungan sosial menjadi hal yang berdampak penting dalam tuntutan ini (Moorhead, 2013).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan kepada guru sekolah menengah atas di wilayah Caringin, Kabupaten Bogor tahun 2022, kesimpulan yang pada penelitian mayoritas responden dengan kategori normal (89,0%) serta responden dengan kategori stres sebanyak (11,0%). Selain itu, mayoritas responden memiliki tingkat beban kerja rendah

sebanyak (66,0%), dan responden paling sedikit dengan kategori tingkat beban kerja tinggi sebanyak (2,0%). Adapun untuk kategori konflik peran rendah sebanyak (61,0%) sedangkan responden kategori konflik peran tinggi sebanyak (39,0%). Kemudian kategori dukungan sosial tinggi sebanyak (54,0%) sedangkan responden dengan kategori dukungan sosial rendah sebanyak (46,0%). Hasil uji analisis bivariat menyatakan terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dengan $p\text{ value} = 0,000$; diikuti adanya hubungan signifikan antara konflik peran dengan stres kerja $p\text{ value} = 0,021$ dan nilai $OR = 9,78$ serta $CI = 1,201-79,624$ serta hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja $p\text{ value} = 0,004$ dan nilai $OR = 0,68$ serta $CI = 0,008-0,554$.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, untuk para guru agar tetap mempertahankan manajemen beban kerja dan konflik peran yang ada, sehingga potensi timbulnya stres kerja dapat dicegah serta tetap menjaga hubungan baik antar atasan dan rekan kerja untuk meningkatkan dukungan secara sosial. Kepada setiap pimpinan untuk melakukan pemantauan dengan cara evaluasi atau survei kepada guru secara langsung terkait permasalahan yang ada dalam proses mengajar. Dilihat dari pernyataan responden terkait beban kerja yang dialami, perlu adanya manajemen waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Selain itu, perlu adanya manajemen pembagian tugas yang sesuai peran dan kemampuan yang dimiliki oleh tiap guru.

Kemudian untuk peneliti selanjutnya agar mempelajari lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja pada guru. Contoh faktor lainnya seperti hubungan *shift* kerja, pengaruh sikap siswa, sarana dan prasarana penunjang dalam proses pembelajaran dan sebagainya. Adapun saran lain yang dapat digunakan pada peneliti selanjutnya yaitu untuk menggunakan metode lain seperti kohort untuk mengikuti perkembangan stres kerja pada guru selama pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandhi, R. N. (2017) *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang*.
- Asih, G. Y. (2018) *Stress Kerja*. 1st edn. Semarang: Semarang University Press.
- Cox, T. (2000) *Work-related Stress, Safety And Health*.
- Endarwati, W. O. K. (2022) 'Hubungan Konflik Peran Ganda dan Mengajar Daring dengan Stres Kerja pada Guru Wanita di Kendari Tahun 2020', 3(1), pp. 1–7.
- Farid, M. M. (2019) 'Hubungan antara Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bagian Bekisting PT Konstruksi X di Kota Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), pp. 331–335.
- Fathonah, S. (2021) 'Gambaran Tingkat Stress Guru Madrasah Aliyah di Jakarta Selatan Selama Masa Pandemi', *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), pp. 57–71.
- Fauzan, A. (2022) 'Stres Kerja pada Guru Selama Pandemic COVID-19', *Psycho Idea*, 20(1), p. 22. doi: 10.30595/psychoidea.v20i1.12764.
- Harahap, L. K. (2018) *Pengaruh Stress Kerja dan Lama Kerja terhadap Tingkat Kelelahan Karyawan di PT Zaitun Indo Citra Perkasa Medan, Skripsi*. Universitas Medan Area.
- HSE (2021) 'Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain', (March).
- Kementerian Kesehatan RI (2019) *Laporan Provinsi Jawa Barat, Riskesdas 2018, Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*.
- Lestari, N. Y. (2018) 'Hubungan Konflik Peran Ganda Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan'.
- Mayasari, N. M. D. A. (2020) 'Efek Moderasi Dukungan Sosial Dalam Hubungan Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Stres Kerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Undiksha', 6(1), pp. 1–7.
- Moorhead, G. (2013) *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edited by D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Available at: <https://onsearch.id/Record/IOS2883.JABAR000000000018506/Description>.
- Munandar (2008) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Newsletter, E. (2020) *Teachers are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever, Article in Education in The Face of Unprecedented Challenges*. Available at: <https://www.edsurge.com/news/2020-04-07-teachers-are-anxious-and-overwhelmed-they-need-sel-now-more-than-ever> (Accessed: 6 July 2023).
- Nurmalasari, O. (2019) Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Guru Perempuan, *UIN Suska Riau*. UIN Suska Riau. Available at: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefndmkaj/https://repository.uin-suska.ac.id/25320/1/GABUNG.pdf>.
- Panjaitan, N. A. M. (2021) 'Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita dan Kaitannya dengan Stres Kerja', *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), pp. 41–46. doi: 10.34012/jpms.v3i2.1840.
- Purwanto, A. (2020) 'Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar', *Edupsycouns Journal*, 2(1), p. 12.
- Safitri, H. U. (2020) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja', 8(2), pp. 174–179.
- Safitri, I. A. (2020) 'Stres Kerja Perawat di Unit Rehabilitasi Kusta Rumah Sakit Umum Daerah', *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(Special 1), pp. 274–285. doi: <https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%201/40449>.
- Togatorop, A. (2021) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2021', *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), pp. 1409–1423.

Weken, M. E. (2020) 'Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1

Manado pada Masa Pandemi COVID-19', *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), pp. 80–88.