

Periode : Semester Genap  
Tahun : 2022/2023  
Skema Penelitian : Mandiri  
Tema RIP Penelitian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

## **LAPORAN AKHIR PENELITIAN MANDIRI**

**“PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA PADA  
GURU DI SD NEGERI 01 SELAMA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS  
TAHUN 2022”**



**Oleh:**

**Ketua : Izzatu Millah, SKM, M.KKK (0317058607)**  
**Anggota : Putri Handayani, SKM, M.KKK (0309038602)**  
**Mahasiswa : Alviani Putri Priliana (20190301145)**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2023**

**Halaman Pengesahan Laporan Penelitian Mandiri  
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : **Pengaruh Hubungan Interpesonal terhadap Stress Kerja pada Guru SDN Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022**
2. Nama mitra sasaran : SDN Pulogebang 01 Jakarta Timur
3. Ketua tim
  - a. Nama : Izzatu Millah, SKM, M.KKK
  - b. NIDN : 0317058607
  - c. Jabatan Fungsioanal : Asisten Ahli (AA 150)
  - d. Fakultas/Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
  - e. Bidang Keahlian : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
  - f. Telepon : 081317486954
  - g. Email : izzatu.millah@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 1 Orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 1 Orang
6. Lokasi kegiatan mitra :  
Alamat : Pulogebang, Jakarta Timur  
Kabupaten/Kota : Kota Jakarta Timur  
Provinsi : DKI Jakarta
7. Periode/ waktu kegiatan : Februari – Juni 2022
8. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Nasional Sinta 4
9. Usulan/ Realita Anggaran :
  - a. Dana Internal UEU : -
  - b. Sumber dana lain : Rp. 2.000.000

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan  
Universitas Esa Unggul



(Prof. Dr. apt. Aprilita Rina Yanti Eff, M. Biomed)  
NIDN: 0318046802

Jakarta, 12 September 2022  
Pengusul,  
Ketua Tim Pelaksana

(Izzatu Millah, SKM, M.KKK)  
NIDN: 0317058607

Menyetujui,  
Ketua LPPM  
Universitas Esa Unggul



(Dr. Erry Yudhya Mulyani, S.Gz.,M.Sc)  
NIK: 209100388

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : Pengaruh Hubungan Interpesonal terhadap Stress Kerja pada Guru SDN Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022

### 1. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi waktu (Jam/minggu)
1	Izzatu Millah, SKM, M.KKK	Ketua	Kesehatan Masyarakat- Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Universitas Esa Unggul	10
2	Putri Handayani, SKM, M.KKK	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5
3	Alviani Putri Priliana	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5

- Objek Penelitian : Guru SDN Pulogebang 01
- Masa pelaksanaan  
Mulai : Februari 2022  
Berakhir tahun : Juni 2022
- Usulan biaya  
Tahun ke-1 : Rp 2.000.000
- Lokasi Penelitian : Pulogebang, Jakarta Timur
- Instansi yang terlibat : SD Negeri Pulogebang 01
- Temuan yang ditargetkan : Adanya Hubungan Interpesonal terhadap Stress Kerja pada Guru SDN Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022
- Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu : Stress kerja menjadi salah satu fokus dalam

penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Hubungan interpersonal merupakan salah satu faktor yang bisa menyebabkan stress pada pekerja terutama pada saat pembelajaran tatap muka. Penelitian ini memberikan gambaran pengaruh hubungan interpersonal terhadap stress kerja pada Guru SDN 01 Pulo gebang Jakarta Timur.

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran : *Journal of Nursing and Public Health* (JNPH)
10. Rencana luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan :
  - a. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, tahun ke-1 Target : belum/tidak ada
  - b. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Terakreditasi, tahun ke-1 Target: Publish
  - c. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - d. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - e. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - f. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - g. Keynote Speaker dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - h. Visiting Lecturer Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - i. Paten, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - j. Paten Sederhana, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - k. Hak Cipta, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - l. Merk Dagang, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - m. Rahasia Dagang, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - n. Desain Produk Industri, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - o. Indikasi Geografis, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - p. Perlindungan Varietas Tanaman, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - q. Perlindungan Topografi Sirkuit , tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - r. Teknologi Tepat Guna, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - s. Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - t. Buku Ajar (ISBN), tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - u. Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT), tahun ke-1 Target: -

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>2</b>
<b>IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....</b>	<b>3</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>6</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>7</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>8</b>
<b>DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>9</b>
1. Latar Belakang Masalah .....	10
2. Permasalahan .....	11
3. Tujuan Penelitian .....	11
4. Manfaat Penelitian .....	12
5. Hasil yang diharapkan .....	13
<b>BAB II RENTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI.....</b>	<b>14</b>
1. Renstra Perguruan Tinggi .....	14
2. Peta Jalan .....	16
<b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
1. Landasan Teori.....	17
2. Kerangka Teori .....	39
3. Hipotesis .....	39
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
1. Bahan dan Alat Penelitian.....	40
2. Waktu dan Tempat .....	40
3. Prosedur Penelitian .....	41
4. Pengamatan/ Pengumpulan Data .....	41
5. Analisa Data .....	41
6. Jadwal Penelitian.....	42
7. Biaya Penelitian.....	42
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
1. Hasil .....	44
2. Pembahasan.....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>48</b>
1. Kesimpulan .....	48
2. Saran .....	48

**DAFTAR PUSTAKA.....49**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rencana Target Capaian Tahunan.....	13
Tabel 2.1. Skor <i>Depression Anxiety and Stress Scale</i> ...	25
Tabel 4.1. Jadwal Penelitian... ..	42
Tabel 4.2. Anggaran Penelitian.....	43
Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi responden... ..	44
Tabel 5.2. Distribusi Stress Kerja pada Guru SDN 01... ..	44
Tabel 5.3. Distribusi Hubungan interpersonal pada Guru SDN 01.....	45
Tabel 5.4. Gambaran Hubungan interpersonal dengan Stress kerja... ..	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Peta Jalan Penelitian.....	16
Gambar 3.1. Kerangka Teori.....	39

**DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

1. Ketua Pelaksana :  
Nama : Izzatu Millah, SKM, M.KKK  
NIDN : 0317058607  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli (AA)  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : 1. Melakukan studi awal dan pembuatan usulan proposal penelitian  
2. Pengolahan data hasil penelitian
2. Anggota 1 :  
Nama : Putri Handayani, SKM, M.KKK  
NIDN : 0309038602  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : 1. Pengolahan data hasil penelitian  
2. Pelaksanaan penelitian
3. Mahasiswa 1 :  
Nama : Alviani Putri Priliana  
NIM : 20190301145  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : Membantu mengolah data, mengembangkan rencana dan persiapan teknis penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sejak tanggal 31 Maret 2021, *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah ditetapkan sebagai pandemi di Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 di Indonesia. Sejak saat itu tatanan kehidupan sosial di Indonesia mulai berubah. Banyak kegiatan dan aktivitas Masyarakat berhenti, sedangkan kehidupan harus tetap berjalan. Terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar seperti bekerja, berdagang, mengajar, bersosialisasi, dan aktualisasi diri.

Pandemi covid-19 juga menjadi kendala bagi semua kalangan di dunia dan ini juga merupakan krisis kesehatan bagi manusia. Dalam dunia pendidikan, pandemi covid 19 juga memberikan dampak yang luar biasa. Banyak sekolah di dunia ditutup untuk menghentikan penyebaran covid-19, berdasarkan laporan oleh ABC news pada tanggal 7 maret 2020, puluhan negara menutup sekolah demi mencegah penyebaran virus. Setidaknya 290,5 juta peserta didik di seluruh dunia menjadi terganggu aktivitas belajarnya karena sekolah ditutup.

Dampak covid-19 terhadap dunia pendidikan sangat besar dan dirasakan oleh berbagai pihak terutama guru, sekolah, peserta didik dan orang tua. Akibat penyebaran covid-19 yang tinggi di Indoensia, universitas dan perguruan tinggi lainnya ditutup tidak terkecuali sekolah dasar. Dengan dilakukannya penutupan sekolah, maka pemerintah mengambil langkah agar proses pembelajaran tidak tertinggal dan peserta didik tetap menerima hak untuk mendapatkan ilmu. Maka dari itu keputusan pemerintah selanjutnya yaitu proses pembelajaran tetap berlangsung tapi tidak dengan tatap muka melainkan dengan online. Banyak organisasi menggunakan metode penyampaian untuk pelatihan pegawai dengan pembelajaran online.

Kondisi selama pandemi ini bisa menimbulkan stress kerja terutama bagi guru, sebab ada rutinitas yang menjadi berubah drastis, penghasilan berkurang, dan yang lebih penting kehangatan yang biasanya terjalin dengan anak juga menjadi hilang padahal pada kegiatan pembelajaran di sekolah dasar (SD) sangat mengutamakan hubungan guru dengan siswa, banyak waktu bermain tidak terstruktur dan juga

program pembelajaran cenderung berfokus pada anak<sup>4</sup>. Adanya perubahan serta permasalahan lain yang dialami guru pada masa pembelajaran daring ini dapat menyebabkan stress.

Menurut *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* atau UNESCO sekitar 63 juta guru di seluruh dunia harus menghadapi proses pendidikan yang sangat berbeda karena penutupan sekolah pada 165 negara akibat pandemi Covid-19<sup>5</sup>. Sebuah survei online yang disponsori oleh University of Phoenix yang diikuti oleh sekitar 1000 partisipan guru. Hasil survei tersebut menyatakan bahwa 77% guru melaporkan bahwa mereka merasa stress<sup>6</sup>.

Penelitian yang dilakukan pada sembilan sekolah di Jakarta Selatan, menunjukkan dari 147 guru, 59,9% mengalami stres kerja sedang, 3,4% mengalami stres kerja berat dan sisanya mengalami stres kerja ringan di masa pandemi<sup>7</sup>. Stress guru dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, individu, maupun lingkungan. Selain itu, masalah pada pembelajaran daring, seperti situasi rumah yang tidak mendukung, masalah koneksi, dan sulitnya komunikasi juga dapat menyebabkan stress<sup>8</sup>. Penelitian lain terkait stres kerja guru di masa pandemi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kini serba digital berpengaruh terhadap keluhan stres kerja guru di masa pandemi Covid-19<sup>9</sup>. Menurut Noviyanti (2012) hubungan interpersonal yang buruk dalam organisasi, adanya permasalahan pada komponen organisasi tersebut dapat menimbulkan stress kerja. Oleh karena itu, penelitian ini membahas pengaruh hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.

## **2. Permasalahan**

Pengaruh pandemi COVID-19 mengakibatkan interaksi guru dan peserta didik yang semula secara langsung kini berubah menjadi daring (pembelajaran dalam jaringan). Perubahan tersebut menimbulkan stress kerja bagi guru. Stress guru disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, individu, maupun lingkungan. Selain itu, masalah pada pembelajaran daring, seperti situasi rumah yang tidak mendukung, masalah koneksi, dan sulitnya komunikasi juga dapat menyebabkan stress. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 guru di SD Negeri Pulogebang 01 didapatkan hasil observasi yaitu terdapat 20% guru mengalami stress kerja ringan, 60% guru mengalami stress kerja sedang, 10% guru mengalami stress kerja parah dan 10% guru tidak mengalami stress kerja. Dimana guru – guru

tersebut 12,5% menjadi mudah merasa kesal, 12,0% mudah gelisah, 11,6% mengalami susah beristirahat, 11,1% menjadi mudah marah, serta 10,2% mengalami kesulitan untuk relaksasi atau bersantai. Hubungan interpersonal diduga menjadi salah satu penyebab stress kerja pada Guru. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti tentang pengaruh hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.

### **3. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.

#### **b. Tujuan Khusus**

- 1) Mengetahui gambaran stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.
- 2) Mengetahui gambaran hubungan interpersonal pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.
- 3) Mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Jakarta Timur.

### **4. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan dasar dalam merancang program manajemen stress yang tepat untuk mengatasi permasalahan stress kerja pada guru di Sekolah Dasar Negeri X

#### **b. Bagi Universitas Esa Unggul**

Sebagai pengembangan kajian keilmuan K3 terkait manajemen stress kerja

#### **c. Bagi Pembaca**

Sebagai tambahan pengetahuan dalam bidang keilmuan kesehatan masyarakat, khususnya berkaitan dengan stress kerja.

## 5. Hasil yang diharapkan

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian Tahunan

Me rek	Jenis Luaran			Indikator Capaian TS		
	Kategori	Sub Kategori	Wajib		Tambahan	
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	-	-	tidak ada	
		Nasional terakreditasi (SINTA 4)	<i>Journal of Nursing and Public Health (JNPH)</i>	-	-	Publikasi
		Nasional tidak terakreditasi	-	-	-	tidak ada
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional terindeks	-	-	tidak ada	
		Nasional	-	-	-	tidak ada
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	-	-	tidak ada	
		Nasional	-	-	-	tidak ada
4	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional	-	-	tidak ada	
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	paten	-	-	tidak ada	
		Paten sederhana	-	-	tidak ada	
		Hak Cipta	-	-	tidak ada	
		Merek Dagang	-	-	tidak ada	
		Rahasia dagang	-	-	tidak ada	
		Desain produk Industri	-	-	tidak ada	
		Indikasi Geografis	-	-	tidak ada	
		Perlindungan Varietas Tanaman	-	-	tidak ada	
Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu	-	-	-	tidak ada		
6	Teknologi Tepat Guna	-	-	-	tidak ada	
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/ Rekayasa Sosial <sup>8)</sup>	-	-	-	tidak ada	
8	Buku Ajar (ISBN)	-	-	-	tidak ada	
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)	-	-	-	tidak ada	

**BAB II**  
**RENSTRA DAN PETA JALAN**  
**PENELITIAN PERGURUAN TINGGI**

**1. Renstra Perguruan Tinggi**

Perguruan Tinggi memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan secara rutin yaitu Tridarma Perguruan Tinggi, dimana didalamnya terdapat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Untuk menunjang dan mempersiapkan pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, Program Studi Kesehatan Masyarakat Fikes UEU menuangkan dalam Rencana Induk Penelitian (RIP) yang dibuat untuk jangka waktu 5 tahun (Tahun 2017 – 2022). RIP adalah dokumen formal yang berisi visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian publikasi penelitian yang harus dijadikan acuan oleh dosen peneliti didalam melakukan penelitian. RIP 2017 – 2022 merupakan dokumen formal perencanaan jangka pendek dan menengah yang mengacu kepada statuta, renstra, rencana induk pengembangan Program Program Studi Kesehatan Masyarakat Fikes-UEU yang terkait dengan penelitian dosen.

Payung Penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul sampai dengan tahun 2021 adalah Mewujudkan Hasil Penelitian Berkualitas dan *Sustainable*. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi Tujuh Tema Sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul. RIP merupakan dasar yang dapat memadukan seluruh sumberdaya agar penyelesaian masalah menjadi lebih fokus dan lebih komprehensif sehingga mampu mengarahkan kebijakan, perencanaan penelitian dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan penelitian institusi secara berkesinambungan selama kurun waktu 5 tahun ke depan (2017– 2021) dengan memperhatikan Skema 7 bidang unggulan penelitian di Universitas Esa Unggul , yaitu :

- 1) Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan & Keamanan Pangan (*Food Safety & Security*)
- 2) Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New And Renewable Energy*)
- 3) Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi & Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition & Medicine*)
- 4) Penerapan Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*) dan Integrasi

- Nasional & Harmoni Sosial (*Nation Integration & Social Harmony*)
- 5) Implementasi Otonomi Daerah & Desentralisasi (*Regional Autonomy & Decentralization*)
  - 6) Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (*Arts & Culture/ Creative Industry*) dan Teknologi Informasi & Komunikasi (*Information & Communication Technology*)
  - 7) Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*)

Sedangkan tema penelitian di fakultas ilmu-ilmu kesehatan adalah :

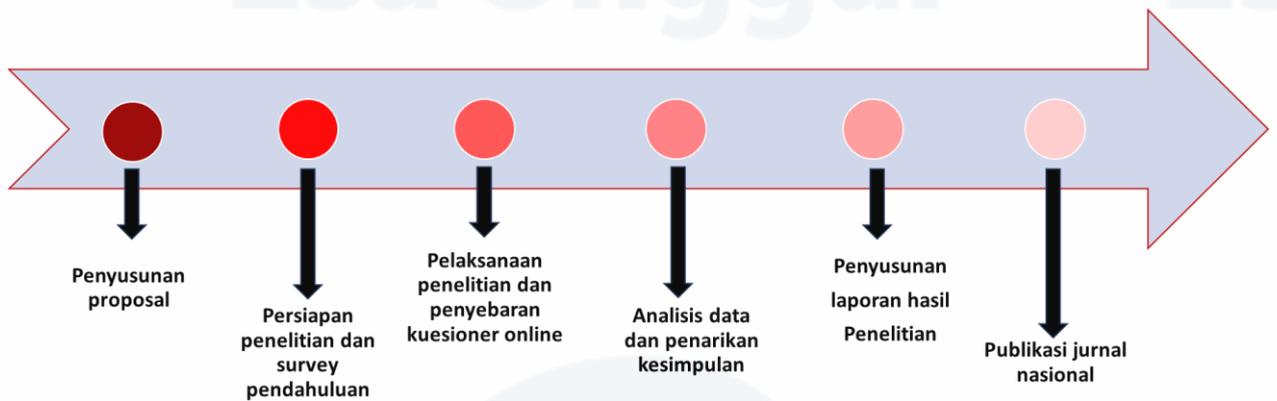
- 1) Penyakit tropis dan sindrom metabolik
- 2) Pengembangan obat bahan alam
- 3) Gizi dan Promosi Kesehatan
- 4) Kebijakan Kesehatan dan Peningkatan Kualitas Hidup
- 5) Sistem Informasi dan teknologi informasi Kesehatan

Rencana induk penelitian program studi kesehatan masyarakat Universitas Esa Unggul mengacu pada payung penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul berdasarkan rumpun ilmu kesehatan masyarakat dengan pembagian sebagai berikut:

- 1) Manajemen bencana
- 2) Penerapan budaya K3
- 3) Peningkatan kualitas kesehatan lingkungan
- 4) Teknologi tepat guna di bidang kesehatan
- 5) Pencegahan dan pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Penyakit Menular
- 6) Perumusan kebijakan kesehatan untuk peningkatan kualitas hidup.

## **2. Peta Jalan**

Penelitian ini merupakan langkah pertama untuk mengetahui penarapan budaya K3 secara menyeluruh. Adapun langkah kerja penelitian ini meliputi pembuatan proposal, pengajuan ijin penelitian, pembuatan instrument penelitian, pengajuan etik penelitian, penyebaran kuesioner dan pengolahan data serta diakhiri dengan pembuatan laporan akhir dan publikasi. Peta jalan penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Peta Jalan Penelitian

## **BAB III**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Landasan Teori**

##### **1.1 Stress Kerja**

###### **1.1.1 Definisi Stress Kerja**

Stress adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar. Stress bukanlah penyakit atau cedera tetapi dapat menyebabkan kesehatan mental dan fisik. (Vanchapo, 2020)

Stress merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stress kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stress yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. (Vanchapo, 2020)

Seseorang dapat merasakan stress fisik yang disebabkan oleh aktivitas monoton, tidak cukup tidur, pola makan yang buruk atau efek dari suatu penyakit. Stress juga bisa bersifat mental seperti Ketika mengalami kekhawatiran akan kondisi ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, pension, atau mengalami peristiwa yang emosional seperti kematian pasangan atau dipecat dari pekerjaan. (Saleh et al., 2020).

Ketika seseorang terus – menerus bereaksi terhadap situasi yang membuat stress tanpa membuat penyesuaian untuk melawan efeknya, maka mereka akan merasakan stress yang dapat mengancam kesehatan dan kesejahteraannya (MHA, 2019).

*Menurut Mountain State Centers for Independent Living* (2009) dalam (Saleh et al., 2020), stress merupakan cara tubuh merespons segala jenis permintaan, ketika orang merasa stress dengan sesuatu yang terjadi maka tubuh akan bereaksi dengan melepaskan suatu zat kimia ke dalam darah. Zat ini memberi manusia/penderita lebih banyak energi dan kekuatan yang bisa menjadi hal baik

jika stress tersebut disebabkan oleh bahaya fisik. Namun menjadi hal yang buruk jika stress merupakan respons dari sesuatu emosional dan tidak ditemukan penyelesaian segera mungkin. Beberapa sumber stress yang paling umum adalah:

1. *Survival Stress*, stress ini merupakan stress yang biasa dikenal dengan *fight or flight*, yakni ketika anda takut sesuatu secara fisik dapat melukai anda, dimana tubuh secara alami merespons dengan tekanan energi sehingga anda akan lebih mampu bertahan dari situasi berbahaya (*fight*) atau melarikan diri bersama – sama (*flight*).
2. *Stress Internal*, merupakan salah satu jenis stress yang paling penting untuk dipahami dan dikelola. Stress ini sering terjadi ketika kita khawatir tentang hal – hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam situasi yang kita tahu akan membuat kita stress.
3. *Stress Lingkungan*, merupakan respons terhadap hal – hal disekitar kita yang menyebabkan stress seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.
4. *Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan*, stress semacam ini menumpuk dalam waktu yang lama dan dapat berdampak buruk pada tubuh. Hal ini juga dapat disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi (Saleh et al., 2020)

Menurut Saam dan Wahyuni (2014), mendefinisikan bahwa stress kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa nyaman dan tidak senang.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman dalam (Asih et al., 2018) yang mendefinisikan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

### **1.1.2 Sumber Stress kerja**

Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit saja tetapi jua dari beberapa pembangkit stress. Sebagian dari waktu adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stress di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar terhadap jatuh sakitnya seorang tenaga kerja. Sumber stress disebut stressor. Sumber dari stress kerja adalah :

- 1) Peran karyawan dalam organisasi dapat menjadi stressor
- 2) Beban kerja yang berlebihan. Misalnya mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga.
- 3) Hubungan sosial dengan karyawan di tempat kerja merupakan sumber kedua stress di tempat kerja
- 4) Iklim dan struktur organisasi menjadi salah satu sumber stress (Vanchapo, 2020)

### **1.1.3 Dampak Stress kerja**

Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi.

Menurut Tarwaka (2011) pengaruh stress di tempat kerja merupakan reaksi stress atau strain yang dikelompokkan menjadi dua yaitu pengaruhnya kepada individu dan organisasi kerja.

- 1. Pengaruhnya Terhadap Individu Seseorang**
  - a. Reaksi Emosional**

Dalam keadaan stress, tingkat emosional seseorang sangat tidak stabil dimana sering kita lihat orang tersebut mudah marah, emosi yang tidak terkontrol, curiga yang berlebihan, perasaan tidak aman, depresi, iritabilitas, dan lain-lain.

**b. Reaksi Perubahan Kebiasaan atau Mental**

Dalam keadaan stress atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian dari permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang. Sebagai contoh: perubahan kebiasaan merokok, minum-minuman keras, atau kejiwaan juga termasuk gangguan persepsi, konsentrasi, memori, motivasi, akurasi, dan kreativitas.

**c. Perubahan Fisiologis**

Dalam keadaan stress otot-otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sistem imunitas melemah, sakit kepala, susah tidur (insomnia), perasaan lelah, gangguan selera makan, dan gangguan kardiovaskuler.

**2. Pengaruhnya Terhadap Organisasi**

Akibat stress pada organisasi kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik. Pengaruhnya dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang, dan rendahnya kualitas pekerjaan. Dari keadaan tersebut akan dapat menangu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Terjadinya stress akibat kerja, secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat. Stress akibat kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja antara lain melalui:

- a. Performansi pekerja yang rendah
- b. Meningkatnya angka absensi atau keterlambatan kerja
- c. Menurunkan moral kerja
- d. Meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja.

Apapun bentuk reaksi tubuh terhadap stressor yang diterimanya akan menimbulkan dampak negatif berupa stress yang dapat merugikan. Dan secara pasti bahwa hampir semua orang telah mengalami stress dalam kehidupannya. Hal terpenting adalah bagaimana kita dapat mengenali,

mencegah, mengelola, dan mengendalikan stress agar kita tetap dapat berpenampilan dan berprestasi dengan baik dalam setiap aktivitas yang kita lakukan.

#### **1.1.4 Ruang Lingkup Stress di Masa Pandemi Covid-19**

Menurut Moh. Muslim (2020), ruang lingkup stress di masa pandemi Covid-19 ada tiga yaitu :

##### **1. Stress Akademik**

Stress akademik merupakan suatu keadaan atau kondisi berupa gangguan fisik, mental atau emosional yang disebabkan ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dengan sumber daya aktual yang dimiliki siswa sehingga mereka semakin terbebani dengan berbagai tekanan dan tuntutan di sekolah. Stress akademik adalah respons yang muncul karena terlalu banyaknya tuntutan dan tugas yang harus dikerjakan siswa/mahasiswa. Kondisi stress disebabkan adanya tekanan untuk menunjukkan prestasi dan keunggulan dalam kondisi persaingan akademik yang semakin meningkat sehingga mereka semakin terbebani oleh berbagai tekanan dan tuntutan.

Masalah yang dihadapi siswa/mahasiswa ada masa pandemi Covid-19 ini selain tuntutan-tuntutan yang dibebankan dengan model belajar mengajar secara daring. Proses belajar menggunakan media online lebih melelahkan dan membosankan, karena mereka tidak dapat berinteraksi langsung baik dengan guru maupun teman lainnya. Dengan demikian mengakibatkan frustrasi bagi siswa/mahasiswa, dan bila terus berlanjut dapat menimbulkan stress (Moh Muslim, 2020).

##### **2. Stress Kerja**

Di masa pandemi Covid-19 diterapkan social distancing dan pekerja beraktivitas dari rumah (WFH). Semua kantor dan tempat usaha tutup. Pabrik-pabrik juga ikut tutup. Bagi pekerja yang dapat beraktivitas di rumah tidak menjadi masalah yang berarti. Akan tetapi bagi pekerja di bidang jasa dan produksi yang mengharuskan di lokasi tempat kerja akan menimbulkan masalah. Tidak adanya kepastian kapan masa pandemi covid ini berakhir menimbulkan ketidakpastian bagi para pengusaha dan para pekerja. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan PHK, karena mandeknya kegiatan. Sementara yang terus melakukan usaha mengalami penurunan produktivitas.

Apabila melihat kondisi yang ada, stress kerja pada masa pandemi covid ini disebabkan social distancing yang mengakibatkan aktivitas masyarakat berkurang. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas. Pada sisi lain, bagi pekerja yang mulai menerapkan WFO (Work From Office) juga diliputi kecemasan yang menimbulkan stress tersendiri, khawatir terkena virus corona, karena beberapa berita menyebutkan munculnya klaster baru di perkantoran. Kondisi demikian terjadi antara lain adanya karyawan tidak disiplin dalam menerapkan protokol Kesehatan.

Dari uraian di atas dapat dimengerti bahwa ketidakpastian situasi, masalah ekonomi, gaji yang dipangkas, atau bahkan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi faktor yang memicu terjadinya stress dalam kerja.

### 3. Stres dalam Keluarga

Saat diterapkan WFH di masa pandemi Covid-19, maka seluruh anggota keluarga setiap hari dan setiap saat berkumpul dalam rumah. Dengan demikian Ibu rumah tangga yang mendapatkan beban terbesar dalam melakukan pekerjaannya. Selain mengerjakan pekerjaan rutin mengurus rumah tangga, ibu juga harus mendampingi anaknya belajar di rumah, dan tidak jarang ibu rumah tangga mengambil peran sebagai guru bagi putra putrinya. Beban yang ditanggung oleh ibu rumah tangga tidak hanya *double burden*, akan tetapi bisa banyak beban yang ditanggungnya. Dapat dikatakan tiba-tiba semua urusan dibebankan kepada ibu rumah tangga. Inilah potensi yang dapat menyebabkan stress dalam keluarga.

Stress dalam keluarga bisa dialami oleh anak yang bosan dengan model pembelajaran secara online, tanpa dapat bermain dan berinteraksi dengan temannya. Demikian juga dengan suami sebagai kepala keluarga yang harus bekerja dari rumah atau bahkan tidak bekerja, menganggur di rumah, berdampak pada penurunan produktivitas dan pemasukan, dapat pula memicu stress dalam keluarga. Dengan demikian, stress dalam keluarga merupakan akumulasi dari stress akademik yang dialami anak, stress kerja yang dialami orang tua (ayah atau ibu), diperburuk dengan kondisi keluarga yang kurang harmonis, semakin memperkuat potensi stress dalam keluarga (Muslim, 2020).

### 1.1.5 Pengukuran Stress kerja

Menurut Karoley (1985) dalam (Karima, 2014), teknik pengukuran stress dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

a. *Self Report Measure*

Pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan menanyakan intensitas pengalaman baik psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami seseorang menggunakan kuesioner. Teknik ini seringkali disebut life event scale. Teknik ini mengukur stress dengan cara mengobservasi perubahan perilaku seseorang, seperti kurangnya konsentrasi, cenderung berbuat salah, bekerja dengan lambat, dll.

b. *Performance Measure*

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang digunakan dalam mengukur dengan cara mengobservasi perubahan perilaku dari seseorang, misalnya perubahan dalam prestasi kerja yang menurun, cenderung berbuat salah, cepat lupa, dan lain-lain.

c. *Physiological Measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada kondisi fisik seseorang, seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot bahu, leher, dan pundak. Cara ini dianggap memiliki reliabilitas paling tinggi akan tetapi sebenarnya tergantung pada alat yang digunakan serta pengukur itu sendiri.

d. *Biochemical Measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan melihat respon biokimia melalui perubahan kadar hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah dilakukan pemberian stimulus. Reliabilitas pengukuran dengan metode ini tergolong cukup tinggi tetapi hasil pengukurannya dapat berubah jika subjek penelitiannya memiliki kebiasaan merokok, minum alkohol, dan kopi. Hal ini dikarenakan kandungan dalam rokok, alkohol, dan kopi dapat mempengaruhi kadar hormon tersebut di dalam tubuh.

Dari ketiga cara di atas pengukuran *life event scale* paling sering digunakan dalam pengukuran stress. Hal ini dikarenakan penggunaannya yang mudah serta biaya yang relatif mudah meskipun tidak dapat dihindari

adanya keterbatasan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Live Event Scale*. Metode pengukuran ini menggunakan kuesioner yang menanyakan tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis, dan perubahan perilaku seseorang yang dialami dalam kehidupannya yang disebut Teknik *Depression Anxiety Stress Scale 42*. DASS 42 adalah seperangkat skala subjektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dari depresi kecemasan dan stress.

DASS 42 dibentuk tidak hanya untuk mengukur secara konvensional mengenai status emosional tetapi untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman pengertian dan pengukuran yang berlaku dimanapun dari status emosional secara signifikan biasanya digambarkan sebagai stress. DASS 42 dapat digunakan baik itu oleh kelompok atau individu dengan tujuan penelitian.

Skor dari depresi kecemasan dan stress dihitung dengan menjumlahkan skor untuk item yang relevan. Item dari skala depresi adalah pertanyaan nomor 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21, 24, 26, 31, 34, 37, 38, 42. Item skala kecemasan pertanyaan 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20, 23, 25, 28, 30, 36, 40, 41 dan item skala stress adalah pertanyaan nomor 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18, 22, 27, 29, 32, 33, 35, 39 dengan pilihan jawaban 0 – 3. Nilai 0 tidak pernah sama sekali, 1 kadang – kadang, 2 sering, dan 3 sering sekali.

Subjek menjawab setiap pertanyaan yang ada. Setelah menjawab seluruh pertanyaan, skor, dari skala diakumulasikan sehingga mendapat total skor untuk skala depresi, kecemasan, dan stress seperti di bawah ini.

Tabel 3.1 Skor *Depression Anxiety and Stress Scale*

	<i>Depression</i>	<i>Anxiety</i>	<i>Stress</i>
<i>Normal</i>	0-9	0-7	0-14
<i>Mild</i>	10-13	8-9	15-18
<i>Moderate</i>	14-20	10-14	19-25
<i>Severe</i>	21-27	15-19	26-33
<i>Extremely Severe</i>	28+	20+	34+

Adapun hasil pengukuran tingkat stress menurut *Lovibond & Lovibond (1995)*

dalam (Anggraini, 2020a) adalah sebagai berikut :

1. Skor 0-14 : Normal/tidak stress
2. Skor 15-18 : Stress ringan
3. Skor 19-25 : Stress sedang
4. Skor 26-33 : Stress berat
5. Skor >34 : Stress sangat berat

Metode ini merupakan metode yang umum digunakan dalam penelitian karena mudah dan relative murah biayanya.

### **1.1.6 Pencegahan dan Pengendalian Stress kerja**

Cara mencegah dan mengendalikan stress kerja menurut Sauter (1990) dalam (Vanchapo, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja
2. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan
3. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian
4. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain
5. Tugas – tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Sedangkan pengendalian stress menurut Quick (1997) dalam (Vanchapo, 2020) adalah dengan cara :

#### **a. Organisasional**

Mengurangi stress secara organisaional, cara yang bisa ditempuh oleh organisasi untuk mengurangi intensitas stress pegawai antara lain adalah sebagai berikut :

- i. Pemilihan, penempatan serta pendidikan dan pelatihan pegawai
- ii. Mengadakan program kebugaran bagi pegawai
- iii. Mengadakan konsultasi bagi karyawan perusahaan
- iv. Mengadakan komunikasi organisasional secara memadai

- v. Dengan memberikan kebebasan bagi pegawai untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan
- vi. Dengan mengubah struktur organisasi, fungsi dan/atau dengan merancang kembali pekerjaan yang ada (*job redesign*).
- vii. Dengan menggunakan sistem pemberian imbalan tertentu.

**b. Individual**

Mengurangi stress secara individual, yakni strategi yang di kembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- i. Pastikan kecocokan orang dan pekerjaan yang baik atau buat penyesuaian yang perlu
- ii. Kembangkan keterampilan dan perilaku yang tepat untuk memungkinkan anda mengerjakan pekerjaan anda sesuai kemampuan yang terbaik
- iii. Dengan olahraga, diet, berlibur, dan cukup tidur
- iv. Mengubah perilaku dan reaksi kognitif yang bersangkutan terhadap stress
- v. Mencari dukungan sosial yang dapat berperan sebagai tameng dalam menghadapi pengaruh stress. Dengan cara ini orang yang bersangkutan dapat menceritakan persoalannya dan tidak tertutup kemungkinan orang tersebut akan memberikan jalan keluar kepadanya
- vi. Mengatur waktu (*time management*), dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan aktivitas, mengalokasikan waktu secara reslistis dan jangan membiarkan pihak lain menginterfensi waktu kita agar kita sepenuhnya dapat mengendalikan waktu kita.

**c. Menghindari respon terhadap stress (Vanchapo, 2020)**

**1.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress kerja**

**A. Faktor Individu**

Faktor karakteristik individu yang berkontribusi menyebabkan stress adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja.

**1. Umur**

Menurut Kuswana (2014), setiap perusahaan atau instansi memiliki kebijakan yang hampir sama dalam menetapkan persyaratan umur minimal dan maksimal (usia pensiun) bagi karyawan sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku. Hal itu, berkaitan dengan faktor fisiologis dan psikologis dalam melaksanakan pekerjaannya, teristimewa berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan ketahanan tubuh tinggi.

Asumsi penetapan umur, bertolak dari faktor puncak ketahanan fisik manusia 25 tahun, pada usia 50 – 60 tahun mengalami penurunan ketahanan otot 25%, kemampuan sensoris menurun sekitar 60%. Konsekuensi bagi para pekerja yang telah berusia 50-60 tahunan, dalam menghadapi pekerjaan rutinnnya akan mengalami penurunan kinerja, apabila tidak diimbangi dengan pemeliharaan kebutuhan dan mental secara teratur dan berkesinambungan. Bertambahnya umur maka akan meningkatkan pula kemampuan membuat keputusan berfikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat yang memicu terjadinya stress kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dan Suro (2018) menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan stress kerja pada dosen tetap. Pekerja yang memiliki umur lebih muda lebih rentan untuk mengalami stress kerja, semakin tua umur seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stress kerja.

## **2. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin laki – laki dan perempuan secara umum tidak menunjukkan perbedaan yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan. Teori psikologi menjumpai bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, meskipun perbedaan ini kecil. (Anggraini, 2020b)

Perempuan lebih berisiko mengalami stress yang dapat berdampak pada timbulnya penyakit akibat kerja serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menyebabkan stress

kerja pada perempuan adalah peran perempuan di rumah, jabatan yang lebih rendah dari laki – laki, dan diskriminasi dari atasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stress kerja.

### **3. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan pengalaman seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan intelektualitas yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keahlian. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap pengetahuan dan daya nalar seseorang untuk menyelesaikan masalah, tekanan dan beban kerja yang dihadapinya, mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan pekerjaannya, dan pada akhirnya dapat mengatasi stress yang dialaminya (Anggraini, 2020b). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2007) diketahui bahwa ada perbedaan tingkat stress kerja antara guru SD dan guru SMP di Kecamatan Pakis Magelang

### **4. Status Perkawinan**

Menurut Robbins (2008) status perkawinan mempunyai hubungan dengan tanggung jawab dalam kinerja pegawai, bagi yang sudah menikah, pekerjaan menjadi hal yang lebih utama dibandingkan bagi yang belum menikah. Individu yang sudah menikah akan mengalami tingkat stress yang lebih rendah dibandingkan individu yang belum menikah, hal ini dikarenakan seseorang yang sudah menikah akan mendapat dukungan dari pasangannya sehingga mengurangi tingkat stress yang dialami. Sebaliknya pernikahan yang tidak bahagia akan lebih mungkin menimbulkan stress dibandingkan dengan individu yang tidak menikah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2012) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stress kerja guru wanita yang sudah menikah dan masih lajang. Hal ini dikarenakan tanggung jawab kelangsungan hidup keluarga yang di pikul oleh responden yang sudah menikah semakin berat, apalagi dengan meningkatnya harga kebutuhan yang tentu akan mempengaruhi meningkatnya harga kebutuhan yang tentu akan mempengaruhi meningkatnya pengeluaran keluarga, namun tidak

didukung dengan peningkatan pendapatan responden.

## 5. Masa Kerja

Masa kerja menurut Munandar (2011) bahwa masa kerja baru maupun masa kerja dapat memicu stress dan diperberat dengan adanya beban kerja yang besar. Namun masa kerja yang lama mempengaruhi pekerja karena menimbulkan kebosanan, disertai dengan lingkungan kerja yang terbatas membuat pekerja menjadi jenuh. Pekerja yang telah bekerja diatas 5 (lima) tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi daripada pekerja yang baru bekerja. Sehingga dengan adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stress dalam bekerja.

Hasil penelitian Fitri (2013) diketahui ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stress kerja, dan pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stress kerja.

## B. Faktor Instrinsik

### 1. Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih / terlalu sedikit merupakan pembangkit stress.

Beberapa peneliti mengatakan bahwa beban kerja merupakan aspek utama yang memberikan dampak kesehatan kepada pekerja, baik beban kerja yang tinggi (*overload*) maupun beban kerja yang ringan (*underload*) (Vanchapo, 2020). Ditinjau dari kepentingan pekerja, beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Suatu tugas / beban dipandang berat "*overload*" jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus digunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika suatu tugas / beban dipandang ringan "*underload*" jika energi pokok pun masih melimpah setelah tugas itu diselesaikan (Sugiyanto, 1993). Beban kerja secara kualitatif dan kuantitatif dapat menimbulkan stress.

Beban kerja kuantitatif mengacu pada jumlah pekerjaan, sedangkan

beban kerja kualitatif mengacu pada tingkat kesulitan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Novianti (2012) terdapat hubungan beban kerja dengan stress kerja pada guru honorer.

Selama pandemi COVID-19, seluruh lapisan masyarakat mengalami peningkatan tingkat stres yang dapat memengaruhi kesehatan mental. Pekerja termasuk salah satu yang dapat mengalami dampak psikososial akibat ketidakpastian situasi kerja atau dari perubahan dalam proses dan pengaturan kerja. Terdapat beberapa pekerja yang mengalami peningkatan beban kerja dan/atau terbatasnya waktu istirahat selama pandemi COVID-19 ini. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat dapat meningkatkan kelelahan dan tingkat stres yang dialami oleh pekerja yang dapat berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan bekerja dan masalah kesehatan mental (International Labour Organization, 2020).

Adanya program karantina selama masa pandemi COVID-19 memaksa beberapa sekolah dan fasilitas penitipan anak ditutup. Hal ini menjadi beban besar pada orang tua yang bekerja, dimana harus mengambil peran ganda sebagai guru dan pengasuh anak di samping tugas dari pekerjaan mereka.

Hasil survei yang dilakukan oleh Komnas Perempuan menyatakan bahwa 1 dari 3 responden perempuan melaporkan bahwa bertambahnya pekerjaan rumah tangga selama masa pandemi membuat mereka merasa stress (Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, 2020) Hal tersebut dikarenakan perempuan memiliki penambahan waktu kerja dua kali lipat akibat harus mendampingi anak belajar, mempelajari teknologi untuk belajar online sang anak dan kerja secara online, memastikan asupan gizi cukup selama masa COVID-19, membersihkan rumah, dan lain sebagainya. Pekerjaan - pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang menghabiskan waktu berjam- jam tanpa henti dalam sehari dimana dapat menimbulkan masalah kesehatan fisik maupun mental (Maziyya et al., 2021).

## **2. Rutinitas Kerja yang Monoton (Rutinitas Pekerjaan)**

Rutinitas kerja yang monoton adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang – ulang atau memiliki pola yang sama sehingga dapat

menimbulkan kebosanan. Rutinitas kerja yang monoton bisa terjadi karena beban kerja kuantitatif yang sangat sedikit. Misalnya karena kemajuan teknologi yang mengarah pada penyederhanaan pekerjaan sehingga banyak terjadi pengulangan gerak yang dapat menimbulkan kebosanan (Munandar, 2011). Menurut penelitian yang dilakukan Virnya (2016) terdapat hubungan yang bermakna antara rutinitas pekerjaan dengan stress kerja pada guru Sekolah Luar Biasa.

### **3. Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktivitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Sutrisno et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan Kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri (Sutrisno et al., 2022).

### **4. Faktor Hubungan Interpersonal**

Hubungan interpersonal adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih. Hubungan interpersonal sangat penting untuk perkembangan kepribadian seseorang. Hubungan interpersonal membantu dalam pertumbuhan dan perkembangan kognitif dan sosial. Melalui interaksi dengan orang lain, kita belajar mengenai pengalaman, nilai, kebiasaan, dan gaya hidup yang berbeda. Kita juga berbagi mengenai pengalaman dan nilai kehidupan dengan orang lain. Melalui interaksi pula, orang akan paham mengenai perbedaan dan persamaan yang ada di antara mereka. Hal ini akan membantu perkembangan kepribadian kita. Persahabatan dan hubungan dalam lingkungan kerja pada orang dengan kebudayaan yang berbeda akan meningkatkan apresiasi dan cara pandang terhadap keberagaman manusia (Rahmi, 2021).

Willian Schutz, seorang tokoh psikolog yang menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang berkelanjutan tergantung dari seberapa baik hal tersebut berkaitan dengan tiga kebutuhan dasar, yaitu :

1. Afeksi, adalah keinginan seseorang untuk memberi dan mendapatkan kasih sayang sebagai pemuas kebutuhannya dalam kelompok. Kebutuhan afeksi pada posisi paling dasar merupakan kebutuhan untuk disukai. Kebutuhan ini adalah bagian dari keinginan untuk dekat dengan orang lain dan juga bagian dari keinginan individu lain untuk dekat dengan individu. Kedua pribadi sangat membutuhkan pengakuan dan keramahan emosional dengan individunya
2. Inklusif, adalah kebutuhan berdasarkan pada kesadaran pribadi yang ingin mendapatkan kepuasan dengan cara berkontribusi penuh atau berguna bagi kelompok sosial tertentu atas dasar kesadaran sendiri setelah berinteraksi dalam kelompok
3. Kontrol, adalah kebutuhan yang berdasarkan kesadaran pribadi yang ingin mendapatkan kepuasan dengan cara mengendalikan dalam artian memimpin interaksi dalam kelompok. Kontrol pada dasarnya merepresentasikan keinginan pribadi untuk mempengaruhi dan memiliki “suara” dalam penentuan sikap atau keputusan dalam kelompok.

Abraham Maslow menyampaikan gagasan bahwa tujuan manusia

berkomunikasi adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan dasar harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum fokus pada kebutuhan lain yang lebih abstrak seperti yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

Pada tingkat paling dasar manusia butuh untuk bertahan hidup dan keterampilan berkomunikasi juga membantu memenuhinya. Linda Mayers merupakan seorang dokter anak menyampaikan bahwa anak akan mengalami disabilitas permanen jika mereka memiliki trauma masa awal kehidupannya, karena trauma meningkatkan hormone stress yang beredar melalui otak anak yang masih lemah. Peristiwa traumatis dapat menghambat pertumbuhan sistem limbik yang dapat mengontrol emosi. Contohnya bayi harus menangis untuk memberitahu orang lain kalau ia lapar atau terluka. Jika orang lain tidak merespons kebutuhan ini, akan tersiksa atau mati. Selain untuk keberlangsungan hidup, anak – anak butuh berinteraksi agar ia dapat berkembang. Ketika beranjak dewasa, manusia tetap bergantung pada kemampuan komunikasi untuk bertahan dan berkembang.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman juga harus di penuhi dalam komunikasi misalkan jika ada atap rumah yang bocor ataupun di gerogoti rayap hal yang harus dilakukan adalah menelepon penanggung jawab untuk meminta perbaikan tempat agar anda merasa aman dan nyaman tinggal dirumah tersebut. Jika ada orang yang mengancam keselamatan, anda juga perlu menyampaikan kepada penegak hukum agar anda mendapatkan suatu perlindungan. Sehingga pada intinya komunikasi memberikan kenyamanan sehingga terhindar dari kejahatan dan memenuhi kebutuhan untuk hidup.

3. Kebutuhan untuk memiliki

Kita semua membutuhkan orang lain untuk menikmati kehidupan, pemandangan lingkungan kerja, dan cocok didalam kelompok sosial. Kita ingin bersama, diterima, dan diakui oleh orang lain. Sebaliknya kita juga ingin memberikan hal yang sama pada orang lain. Beberapa cara yang dilakukan manusia untuk memenuhi

kebutuhan antara lain dengan berbicara, mendengar, dan merespon apa yang dikatakan orang lain berbagai gagasan dan perasaan, menontoh film bersama, bekerja sama dalam pekerjaan professional. Komunikasi interpersonal memberikan perspektif pengetahuan yang lebih luas. Orang yang terlalu lama tidak melakukan interaksi sosial cenderung gagal untuk mengembangkan konsep diri mereka sebagai manusia. Contohnya dorongan untuk bersahabat, keinginan untuk memiliki pasangan dan keturunan dan kebutuhan untuk dekat pada keluarga.

4. Kebutuhan mendapatkan harga diri

Kebutuhan mendapatkan harga diri merupakan kekuatan yang melibatkan penghargaan terhadap nilai pribadi yang di anut dan mampu menghormati nilai yang di yakini prang lain dengan komunikasilah cara utama untuk menggambarkan siapa diri kita dan apa yang kita lakukan. Proses pembentukan harga diri berlangsung sepanjang hayat melalui refleksi bersama orang lain ketika di sekolah dasar, guru, dan teman mempengaruhi persepsi mengenai seberapa cerdas dan menariknya kita. Dalam setiap tahapan kehidupan penilaian terhadap harga diri di bentuk oleh bagaimana orang lain berkomunikasi dengan kita. Contoh menghormati orang lain, kebutuhan akan status akan ketenaran, pengakuan, reutasi, dan apresiasi.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri sebagai pengembangan diri yang seutuhnya dengan menggunakan keunikan bakat, potensi, dan kemampuan manusia dengan adanya proses komunikasi membantu perkembangan kepribadian untuk membantu menjawab pertanyaan, pemahaman dan pengembangan terhadap diri kita, selain itu teman, keluarga rekan kerja dan guru dapat menjadi orang yang membantu untuk melihat potensi yang selama ini tidak disadari. Cara lain untuk menemukan aktualisasi diri adalah dengan mencoba hal baru yang belum pernah dilakukan dalam hal ini tentu saja berkaitan dengan komunikasi. Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang merupakan keinginan untuk terus menerus memenuhi potensi.

Jadi, komunikasi sangat penting bagi semua aspek kehidupan manusia. Komunikasi manusia dapat mengekspresikan gagasan, perasaan serta memahami gagasan, perasaan, dan kesan orang lain. Komunikasi tidak hanya mendorong perkembangan manusia, namun juga menciptakan hubungan sosial yang sangat diperlukan dalam kelompok sosial apapun (Rahmi, 2021).

Dengan adanya hubungan interpersonal yang baik, maka pekerja mendapatkan dukungan sosial yang baik sehingga dapat mengurangi stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Sedangkan hubungan dan dukungan sosial yang kurang baik antara atasan dengan bawahan serta rekan kerja dapat mempengaruhi suasana di tempat kerja karena dapat menimbulkan ketegangan yang dapat menimbulkan stress. Perilaku yang kurang tenggang rasa dari atasan dapat menimbulkan rasa tertekan bagi pekerjaan yang dapat menimbulkan stress (Anggraini, 2020).

Persaingan antar rekan kerja begitu tajam, konflik dalam kelompok terus terjadi dan kerjasama antar kelompok tidak berjalan harmonis, disituasi tersebut tidak membuat individu merasa tidak puas dan dapat mengganggu kestabilan emosinya sehingga individu mengalami konflik dan perasaan tertekan atau stress. Menurut penelitian yang dilakukan Noviyanti (2012) terdapat ada hubungan antara stress kerja dengan hubungan interpersonal pada guru honorer.

## **5. Faktor di Luar Pekerjaan/ Organisasi**

### **A. Dukungan Sosial**

Menurut Wijoyo (2012) kehilangan suatu pekerjaan akan menyebabkan individu mengalami stress, sehingga menunjukkan kecenderungan munculnya gejala – gejala stress seperti radang sendi, kenaikan kadar kolesterol, dan nyeri kepala. Walaupun demikian, situasi seperti ini perlu di netralisasi melalui salah satu

cara yaitu menggunakan sistem dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri, dan kepercayaan diri terhadap kepentingan orang lain. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rudi (2013) terdapat hubungan negative antara stress kerja dengan dukungan sosial pada guru wanita.

### **B. Tuntutan Peran (Konflik Peran, Ambiguitas Peran)**

Menurut (Asih et al., 2018) konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami :

- a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
- b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang
- d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2012) ada hubungan antara peran dalam organisasi dengan stress kerja pada guru honorer.

### **C. Kepribadian Tipe A dan Tipe B**

#### **1.1.8 Pembelajaran Tatap Muka Terbatas**

Pandemi merupakan sebuah epidemi yang telah menyebar ke berbagai benua dan negara, umumnya menyerang banyak orang. Sementara epidemi sendiri adalah sebuah istilah yang telah digunakan untuk mengetahui peningkatan jumlah kasus penyakit secara tiba-tiba pada suatu populasi area tertentu. WHO (*World Health Organization*) secara resmi mendeklarasikan virus corona (COVID-19) sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020. Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat / *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). *Coronavirus* jenis baru

yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019* (COVID-19) (Kemenkes RI, 2020).

Salah satu strategi Pemerintah dalam menekan penyebaran COVID-19 adalah dengan menetapkan PP No. 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Pada tanggal 2 Juli 2021 Pemerintah kembali menetapkan peraturan yang tertuang dalam IMENDAGRI No. 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Coronavirus Disease 2019* Wilayah Jawa dan Bali (KOMINFO, 2020). Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) ini meliputi pembatasan – pembatasan aktivitas masyarakat yang lebih ketat daripada yang selama ini sudah berlaku. PPKM ini memiliki kriteria yaitu dari level satu hingga level empat sesuai situasi pandemi yang ada di setiap daerah. (KOMINFO, 2021)

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di wilayah level satu sampai dengan tiga, membuka kesempatan bagi satuan pendidikan melaksanakan pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas dengan izin dari pemerintah daerah. Dari 514 kabupaten/kota, 471 daerah di antaranya berada di wilayah PPKM level 1-3. Jika dihitung dari jumlah sekolah sebanyak 540 ribu sekolah, 91 persen di antaranya diperbolehkan melakukan PTM terbatas. Pembelajaran tatap muka terbatas di sekolah dilakukan secara shift, sesuai dengan IMENDAGRI. Setiap kelas berisi maksimal 50 persen. (Kemendikbud, 2021b)

Pandemi COVID-19 berdampak di berbagai sektor. Pada sektor pendidikan, kegiatan belajar mengajar yang berubah menjadi pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau pembelajaran dalam jaringan (daring) adalah hal yang perlu ditempuh untuk menjaga proses belajar mengajar tetap terlaksana, menekan risiko penyebaran COVID-19, dan tentu sekaligus mempersiapkan hal – hal yang diperlukan untuk menyambut Pembelajaran Tatap Muka

(PTM). Pada Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri tanggal 30 Maret 2021, Pembelajaran Tatap Muka (PTM) tahun ajaran 2021/2022 dimulai Juli 2021, namun diperlukan modifikasi pada daerah – daerah yang kemudian di tetapkan sebagai daerah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat level 4 (Kemendikbud, 2021a).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendorong Pembelajaran Tatap Muka (PTM) terbatas bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mendapatkan vaksinasi COVID-19, namun tetap diperbolehkan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Kebijakan ini berlaku untuk semua tingkat Pendidikan (Kemendikbud, 2021a).

Berikut ini adalah kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Terbatas yaitu :

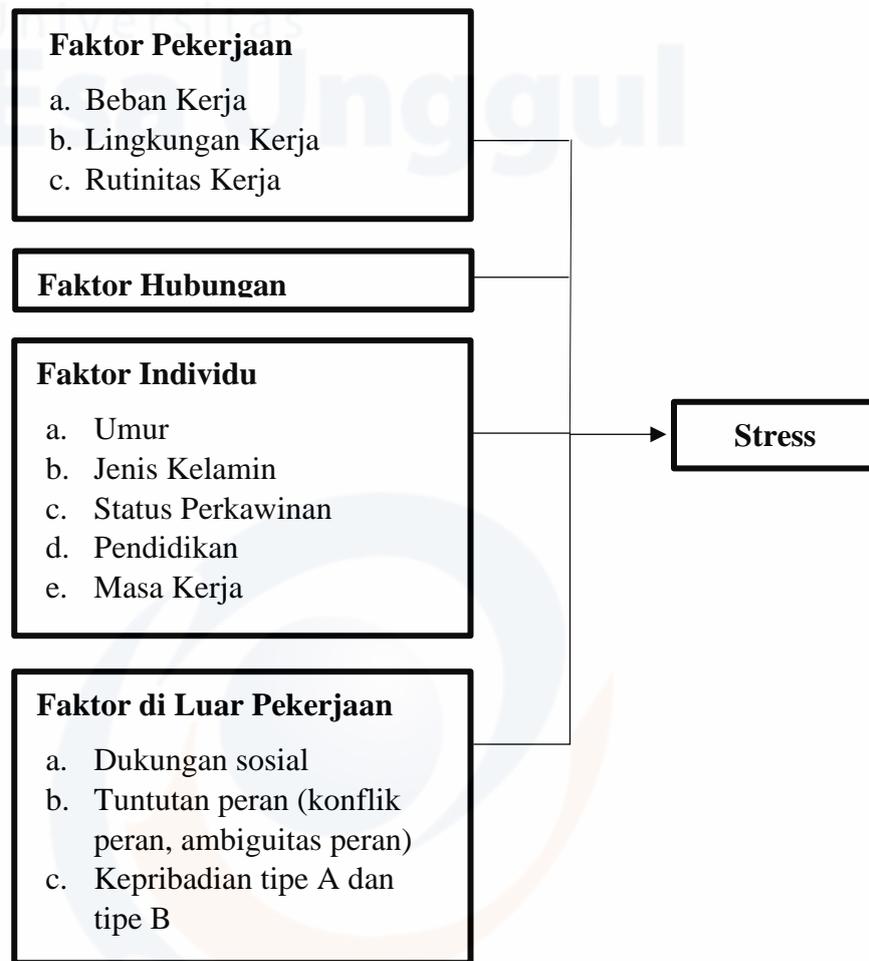
**a. Kelebihan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Terbatas**

- Interaksi dan komunikasi lebih mudah
- Tidak harus terhubung dengan internet atau tidak ada biaya untuk pembelian kuota internet
- Mudah dalam penilaian karakter siswa
- Tidak mudah stress dan siswa lebih fokus
- Guru lebih mudah mengontrol siswa

**b. Kekurangan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Terbatas**

- Khawatir terhadap potensi paparan virus pada anak akibat tingginya jumlah orang yang terinfeksi COVID-19
- Siswa yang melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Terbatas hanya 50%
- Proses pembelajaran di sekolah tidak maksimal
- Waktu dalam proses belajar mengajar di sekolah lebih sedikit (Kemendikbud, 2021a)

## 2. Kerangka Teori



Gambar 3.1 Kerangka Teori

Sumber :

Robbins (2008), Munandar (2011), Wijoyo (2012), Kuswana (2014), Diatmiko (2016), Gusti Yuli Asih (2018), Vanchapo (2020)

## 3. Hipotesis Penelitian

- 1) Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri 01 Pulogebang Jakarta Timur tahun 2022.

## BAB IV METODE PENELITIAN

### 1. Bahan dan Alat penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner Stress kerja dengan menggunakan standar kuisisioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS 42). Pengukuran variabel stress kerja dilakukan dengan skala likert, ketentuannya apabila menjawab pertanyaan dengan skor nilai sebagai berikut :

1. Skor 0 : Tidak ada atau tidak pernah
2. Skor 1 : Sesuai dengan yang dialami sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang
3. Skor 2 : Sering
4. Skor 3 : Sangat sesuai dengan yang dialami, atau hampir setiap saat.

Berdasarkan jumlah skor yang didapat dari masing – masing individu maka dapat diketahui tingkat stress kerja yang dikategorikan (dalam bentuk univariat) sebagai berikut:

1. Normal/ Tidak Stress jika skor 0 -14
2. Stres Ringan jika skor 15 – 18
3. Stres Sedang jika skor 19 – 25
4. Stres Berat jika skor 26 – 33
5. Stres Sangat Berat jika skor  $\geq 34$

Dalam bentuk bivariat :

- 0 = Stress Kerja, jika skor < 15  
1= Tidak Stress, jika skor  $\geq 15$

### 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Februari 2022- Agustus 2022 pada Guru di Sekolah Dasar Negeri 01 Pulogebang, Jakarta Timur.

### 3. Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey analitik dan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variable independen dan

dependen di mana pengukurannya dilakukan pada satu waktu (Sabri and Hastono, 2018). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah *Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42)* yang terdiri dari 42 pertanyaan yang meliputi aspek 14 pertanyaan terkait depresi, 12 pertanyaan terkait anxiety, dan 14 pertanyaan terkait stress. Responden akan diberikan empat pilihan jawaban yaitu tidak ada atau tidak pernah, sesuai, sering dan sangat sesuai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SDN 01 Pulogebang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, dengan jumlah *sample* yaitu berjumlah 31 orang.

Penelitian diawali dengan pembuatan proposal penelitian dan diskusi antara ketua dan seluruh anggota tim terkait topik penelitian, metode penelitian yang akan digunakan, dan waktu pelaksanaan penelitian. Selanjutnya tahap pengumpulan, pengolahan dan analisis data. Setelah itu pembuatan laporan penelitian sebagaimana tertuang dalam petunjuk teknis yang telah diterbitkan oleh LPPM Universitas Esa Unggul. Tahap terakhir adalah publikasi di jurnal nasional terakreditasi. Adapun hasil penelitian ini direncanakan untuk dipublikasi di Jurnal Kesehatan Masyarakat: *Journal of Nursing and Public Health (JNPH)*, Universitas Dehasen UNIVED Bengkulu.

#### **4. Pengamatan dan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data melalui data primer yang berasal dari responden penelitian yaitu Guru SDN 01 Pulogebang yang diisi secara elektronik menggunakan *google form*.

#### **5. Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk memberikan gambaran distribusi frekuensi, presentase dan statistik deskriptif yang diteliti, analisis ini akan disajikan dalam bentuk tulisan dan tabel. Variabel yang dianalisis ialah variabel independen yaitu Hubungan interpersonal. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu stress kerja pada Guru di SDN 01 Pulogebang, Jakarta Timur.

Analisis Bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen hubungan interpersonal terhadap variabel

dependen stress kerja. Pada analisis bivariat ini digunakan uji korelasi Spearman Rho dengan menggunakan CI 95% dan derajat kemaknaan 5%. Jika nilai p-value menunjukkan  $\leq 0.05$  maka uji yang dilakukan adanya hubungan bermakna antara variabel independen dan variabel dependen sehingga  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya jika nilai uji p-value  $> 0.05$  maka uji yang dilakukan tidak adanya hubungan yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen sehingga  $H_0$  diterima.

## 6. Jadwal Penelitian

Tabel 4.1. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Februari 2022	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022
1.	Pembuatan Proposal					
2.	Pengumpulan Data					
3.	Analisis Data					
4.	Publikasi					
5.	Pembuatan Laporan Penelitian					

## 7. Biaya

Adapun rencana anggaran penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Anggaran Penelitian

No	Komponen Biaya	Biaya yang Diusulkan (Rp)
1	Pembelian bahan, Peralatan dan Persiapan Penelitian	Rp 250.000
2	Operasional	Rp 750.000
3	Akomodasi dan Teknis	Rp 500.000
4	Publikasi dan Laporan	Rp 500.000
<b>Jumlah</b>		<b>Rp 2.000.000</b>

**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil**

Penjelasan hasil dalam penelitian ini adalah analisis univariat seperti dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan usia.**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki - Laki	9	29%
Perempuan	22	71%
<b>Status Perkawinan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Belum Menikah	0	0%
Menikah	31	100%
<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
S1	28	90,3%
S2	3	9,7%
<b>Usia</b>	<b>SD</b>	<b>Min-Max</b>
Guru	5,099	40-59
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Gambaran umum responden dapat dilihat pada Tabel 1 menunjukkan dari total 31 orang responden: sebanyak 22 sampel (71%) berjenis kelamin Perempuan, 100% responden sudah menikah dan mayoritas Pendidikan adalah S1 dengan jumlah 28 orang (90,3%) dengan usia minimum adalah 40 tahun dan usia maksimum 59 tahun.

**Tabel 5.2 Distribusi Stress Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri 01 selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas**

<b>Stres Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tidak Stres	8	25,8%
Stres	23	74,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Jumlah Guru yang mengalami stress kerja pada tabel 2 adalah sebanyak 23 orang (74,2%), sedangkan Guru yang tidak mengalami stress berjumlah 8 orang (25,8%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Guru di SDN 01 Pulogebang mengalami stress dengan persentase di atas 50%.

**Tabel 5.3 Distribusi Hubungan Interpersonal pada Guru Sekolah Dasar Negeri 01 selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas**

Hubungan Interpersonal	Frekuensi	Presentase
Baik	10	32,3%
Tidak Baik	21	67,7%
<b>Total</b>	31	100%

Gambaran hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel 3 bahwa Guru mengalami hubungan interpersonal yang tidak baik sebanyak 21 orang (67,7%), sedangkan Guru yang memiliki hubungan interpersonal yang baik sebanyak 10 orang (32,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Guru di SDN 01 memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik.

Hasil analisis bivariat dapat dilihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 31 responden, diperoleh bahwa guru yang merasakan hubungan interpersonal baik yang tidak memiliki stress kerja yaitu sebanyak 6 orang (60%), dan guru yang merasakan hubungan interpersonal tidak baik yang memiliki stress kerja yaitu sebanyak 19 orang (90,5%). Hasil uji korelasi Spearman Rho dapat diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar 0.006, yang artinya nilai P Value < 0.05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, kesimpulannya yaitu terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja dengan koefisien korelasi 0.483 artinya kekuatan hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja adalah moderat.

**Tabel 5.4 Gambaran hubungan antara Hubungan Interpesonal dengan Stress kerja pada Guru SDN 01 selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas**

Hubungan Interpersonal	Stress Kerja				Jumlah	
	Tidak Stress		Stress		N	%
	N	%	N	%		
Baik	6	60%	4	40%	10	100%
Tidak Baik	2	9,5%	19	90,5%	21	100%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>25,8%</b>	<b>23</b>	<b>74,2%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**r = 0.483 P= 0.006**

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan nilai koefisien korelasi 0,483 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja adalah moderat. Hubungan interpersonal merupakan suatu hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling ketergantungan sama satu sama lain<sup>10</sup>. Hubungan interpersonal yang efektif dan dilakukan dengan cara menciptakan ketertarikan dan menangkap perhatian, membangun rasa simpati, percaya diri, kejujuran dan empati, optimis dan mengaplikasikan tiga hal penting yaitu kemampuan bertanya, mendengarkan, dan diam (Nasir, 2009).

Hubungan interpersonal sangat berpengaruh terhadap tingkat stres. Semakin baik hubungan interpersonal maka tingkat stres yang dialami akan normal dan sebaliknya semakin buruk hubungan interpersonal yang ada maka akan semakin berat tingkat stres yang dirasakan. Perubahan hubungan interpersonal juga berpengaruh terhadap munculnya tingkat stres karena perubahan hubungan interpersonal secara tiba-tiba akan menimbulkan reaksi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dalam kondisi yang ada. Apabila pekerja kurang mampu beradaptasi dengan hubungan interpersonal yang ada maka akan cenderung mengalami tingkat stress (Aronaga, 2006).

Stress adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar. Stress bukanlah penyakit atau cedera tetapi dapat menyebabkan kesehatan mental dan

fisik (Vanchapo, 2020). Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Dukungan dari rekan kerja sangat penting dalam menghadapi stres. Dukungan kerja secara profesional dan hubungan sosial berhubungan dengan keputusan guru untuk tetap menjalankan profesinya sebagai pengajar atau tidak (Harmsen, et al, 2018). Dukungan rekan kerja memiliki hubungan terbalik terhadap stres dan kecemasan (Mahan, et al, 2010). Artinya, semakin baik dukungan rekan kerja guru, maka semakin rendah stres dan kecemasan yang dialami oleh guru. Kurangnya dukungan dari kolega atau rekan kerja guru dapat menjadi penyebab distres pada guru (Mujtaba, 2013).

Kekurangan dukungan dari rekan kerja dapat menjadi pemicu stres pada guru. Kekurangan dukungan rekan kerja dapat muncul dari tenaga kependidikan dan rekan guru. Dukungan bagi guru sangat penting dalam mengurangi tingkat stres yang dialami. Dukungan yang dirasakan untuk perilaku mengajar yang efektif dapat mengurangi tingkat perasaan negatif dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru. Sebaliknya, dengan keterbatasan interaksi dan buruknya kerja sama antara guru dapat menjadi penyebab stres. Hubungan sosial yang terbatas menjadi kendala bagi guru untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi (Harmsen, et al, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru didapatkan bahwa terdapat komunikasi yang kurang baik akibat kebiasaan bercanda itu yang terkadang membuat salah satu guru atau biasanya guru yang masih baru bekerja merasa tersinggung yang menjadikan hubungan interpersonal menjadi tidak baik, apalagi komunikasi yang dilakukan itu melalui media internet seperti pesan singkat yang dapat terjadi kesalahpahaman saat membaca pesan. Permasalahan – permasalahan tersebut yang mengakibatkan guru merasakan hubungan interpersonal yang tidak baik yang mengakibatkan guru mengalami stress kerja. Hal tersebut sesuai teori yang mengatakan bahwa adanya sikap dan perilaku guru yang tidak baik juga menjadi sumber stres guru (Boshop, 2018).

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

- 1.1 Gambaran karakteristik responden adalah sebagian besar guru berjenis kelamin perempuan, seluruh responden sudah menikah dan mayoritas Pendidikan adalah S1 dengan usia minimum adalah 40 tahun dan usia maksimum 59 tahun.
- 1.2 Proporsi tertinggi stress kerja adalah guru mengalami stress kerja dibandingkan yang tidak mengalami stress kerja yaitu sebanyak 23 orang.
- 1.3 Proporsi tertinggi hubungan interpersonal adalah guru memiliki hubungan interpersonal yang tidak baik yaitu sebanyak 21 orang.
- 1.4 Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri 01 Pulogebang pada masa pembelajaran tatap muka.

#### **2. Saran**

- 2.1 Perlu adanya upaya untuk mengurangi stress kerja yang perlu dilakukan oleh guru dengan menjalin Kerjasama antara rekan kerja, saling memahami kondisi dan karakter masing-masing Guru.
- 2.2 Upaya yang perlu dilakukan oleh sekolah seperti berkumpul bersama secara rutin, dan perlu dilakukan gathering/ rekreasi bersama untuk menciptakan hubungan dan komunikasi yang lebih baik dan bisa lebih mengenal karakter dari masing-masing Guru.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Peran Ditjen Kesmas dalam Pandemi Covid 19 tahun 2020-2021. 2021.  
[www.kesmas-kemkes.go.id](http://www.kesmas-kemkes.go.id).
2. Mastura, M., & Santaria, R. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Proses Pengajaran Bagi Guru dan Siswa. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(2), 289-295. 2020.  
<https://doi.org/10.30605/jsgp.3.2.2020.293>
3. Simmons, D. E. (2002). The Forum Report: E-learning Adoption Rates and Barriers. *The ASTD e-Learning Handbook*, 19-23. 2002.
4. Arismunandar, A., Nurhikmah H, N. H., & Wahed, A. *Manajemen Stres Kerja Guru*. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar. 2020.
5. Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*. 1(2016), 80–88. 2020.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.32139>.
6. Schaffhauser, D. *Educators Feeling Stressed, Anxious, Overwhelmed and Capable*. Woodland Hills: The Journal. 2020.  
<https://thejournal.com/articles/2020/06/02/survey-teachers-feelingstressed-anxious-overwhelmed-and-capable.aspx>
7. Fathonah, S., & Renhoran, C. R. Gambaran Tingkat Stres Guru Madrasah Aliyah di Jakarta Selatan Selama Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 57-71. 2021.  
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jpi/article/view/7004>
8. Indra, R., Christifera Lian, G., Abigail, J., Putri, I., Valencia, L., Sifra, E., Yosua, I. Gambaran Stres Kerja dan Koping Guru SMA saat Pembelajaran Daring selama Pandemi. *Mind Set Edisi Khusus TIN*, 1(1), 63–86. 2021.  
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/2577>
9. Anita, T., Tjitrosmarto, S., & Setyohadi, J. S. Stres Kerja Guru Saat Pandemi COVID-19 Ditinjau dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja. 7(1), 146–157. 2021.
10. Wisnuwardhani, Dian., & Mashoedi, Sri fatmafati. *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika. 2012
11. Nasir, Abdul. *Komunikasi dalam keperawatan teori dan aplikasi*. Jakarta : Salemba Medika. 2009.
12. Anoraga, P. *Psikologi kerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Rinena Cipta. 2006.

13. Vanchapo, A. R. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. 2020.
14. Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(6), 626–643. 2018.
15. Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N. J., Shelton, C., Brown, K. C., & Weaver, M. T. Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, 58(5), 197–205. 2010.
16. Mujtaba, T., & Reiss, M. Factors that lead to positive or negative stress in secondary school teachers of mathematics and science. *Oxford Review of Education*, 39(5), 627–648. 2013. <https://doi.org/10.1080/03054985.2013.8402>
17. Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress. *British Journal of Educational Psychology*, 89(2), 259–287. 2019. <https://doi.org/10.1111/bjep.12238>
18. Boshoff, S. M., Potgieter, J. C., Ellis, S. M., Mentz, K., & Malan, L. Validation of the Teacher Stress Inventory (TSI) in a multicultural context: The sabpa study. *South African Journal of Education*, 38(1), 1–13. 2018. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ120439>.

## Lampiran 1

### Biodata Tim peneliti

#### Biodata Ketua Tim Program Penelitian

##### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap dan gelar	Izzatu Millah, SKM, M.KKK
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/No. identitas lainnya	3172045705860011
5	NIDN	0317058607
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Bekasi, 17 Mei 1986
7	E-mail	izzatu.millah@esaunggul.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081317486954
9	Alamat Kantor	Kampus Esa Unggul Kebun Jeruk
10	Nomor Telepon/Faks	-
11	Mata Kuliah yang diampu	1. K3 Berbagai Sektor 2. Laboratorium K3

##### A. Riwayat Pendidikan

Program	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatulloh Jakarta	Universitas Indonesia	
Bidang Ilmu	Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
Masa Studi	2004 – 2008	2009-2011	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku menggunakan <i>Safety belt</i> pada pengemudi angkutan umum di	Analisis Faktor risiko Dislipidemia pada pekerja di Perusahaan X tahun 2010	

	terminal pulo gadung Tahun 2008		
Nama Pembimbing/Promotor	Dr. Yuli Amran, SKM, M.KM	Dr. Robiana Modjo ,SKM, M.Kes	

**B. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun terakhir (Bukan Skripsi, Tesis maupun Disertasi)**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2021	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Karyawan Dalam Penerapan Protokol Kesehatan Di Proyek Pt X Jakarta Tahun 2021	Mandiri	
2	2021	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Kecamatan Cakung Tahun 2021	Mandiri	
3	2023	Evaluasi Penerapan Keselamatan Radiasi Pada Sub Elemen Persyaratan Manajemen di PT. Andini Sarana Tahun 2022	Mandiri	
4	2023	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Zainuttaqwa Kota Bekasi	Mandiri	
5	2023	<i>Working Stress and Its' Predictive Factors among Production Area Workers in PT X</i>	Universitas Esa Unggul	
6	2024	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pada Guru Di Sd Negeri X Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas	Mandiri	

		Universitas		Universi
--	--	-------------	--	----------

### C. Pengalaman Pengabdian kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2021	Pengelolaan Risiko Gangguan Mental Pada Pekerja Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021	Universitas Esa Unggul	
2	2021	Upaya Peningkatan Pengetahuan Masyarakat Tentang Kesehatan Mental Di Tempat Kerja Selama Pandemi Covid-19	Mandiri	
3	2023	Edukasi Keselamatan dan Kesehatan kerja pada paramedis	Mandiri	
4	2024	Edukasi jajanan sehat pada santri Baitul Al Quran Al Ikhwan Jakarta Utara	Mandiri	

### D. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	2021	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Kecamatan Cakung Tahun 2021	<i>Jurnal JCA of Health Science</i>	Volume 1 No. 2 tahun 2021
2	2021	Upaya Peningkatan Pengetahuan Masyarakat Tentang Kesehatan Mental Di Tempat Kerja Selama Pandemi Covid-19	Seminar Nasional & Call Of Papers Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat	

3	2023	Evaluasi Penerapan Keselamatan Radiasi Pada Sub Elemen Persyaratan Manajemen Di PT. Andini Sarana Tahun 2022	Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian	Volume 2 no. 3 terbit 27 maret 2023
4	2023	Faktor–Faktor Yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri Pulogebang 01 Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Tahun 2022	<i>Jurnal Health Sains</i>	Volume 4 No.4, terbit 19 April 2023
5	2023	<i>Working Stress and Its' Predictive Factors among Production Area Workers in PT X</i>	<i>International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)</i>	Volume 9 No. 2, terbit 20 April Tahun 2023
6	2023	Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Zainuttaqwa Kota Bekasi	Jurnal Multidisiplin Indonesia	Volume 6 No. 3, terbit 20 September Tahun 2023
7	2024	Pengaruh Imt Dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Pada Pekerja Produksi Pt X	Health Publica, Jurnal Kesehatan Masyarakat Univ. Esa Unggul	Volume 5 No.1 terbit Mei 2024
8	2024	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pada Guru Di Sd Negeri X Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas	<i>Journal of Nursing and Public Health</i>	Volume 12 No. 1, terbit 22 April Tahun 2024

#### E. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral presentation) dalam 5 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah	Jurnal Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

**F. Karya Buku dalam 5 tahun terakhir**

No	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit

**G. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 tahun terakhir**

No	Judul/Tema/Rekayasa Sosial	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

**I. Penghargaan dalam 10 tahun terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

## Lampiran 1

### Biodata Anggota peneliti

#### Biodata Ketua Tim Program Penelitian

##### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Putri Handayani, SKM., MKKK
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor (200)
4	NIP/NIK	211010431
5	NIDN	0309038602
6	Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 09 Maret 1986
7	E-mail	putri.handayani@esaunggul.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	+628176567490
9	Alamat Kantor	Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
10	Nomor Telepon/Faks	(021) 5674223 ext. 216; 219 / (021) 5674248
11	Lulusan yang Telah	>40 orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	1. Faktor Manusia dan Bahaya Psikososial 2. Biostatistik Deskriptif dan Inferensial 3. Program Kesehatan Kerja 4. Metodologi Penelitian Kualitatif

##### A. Riwayat Pendidikan

Program	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatulloh Jakarta	Universitas Indonesia	
Bidang Ilmu	Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
Masa Studi	2004 – 2008	2012-2014	

Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Hubungan antara Shift Kerja dengan Pola Tidur Pekerja di Bagian Produksi PT ENKA Parahiyangan Tahun 2008.	Evaluasi Implementasi Sistem Online dalam Pelaksanaan Contractor Safety Management System (CSMS) di PT. X Tahun 2014.	
Nama Pembimbing/Promotor	Dr. Yuli Amran, SKM, M.KM	Dr. Robiana Modjo, SKM, M.Kes	

**B. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun terakhir (Bukan Skripsi, Tesis maupun Disertasi)**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2013	Perilaku Konsumsi Air Bersih pada Ibu-ibu di Bantaran Kali Ciliwung, Jakarta	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.3.000.000,-
2	2015	Pengaruh Persepsi Risiko Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan Berkendara Pada Mahasiswa Pengguna Kendaraan Roda Dua Di Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.3.580.000,-
3	2015	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Jumlah Mikroorganisme Udara dalam Ruang Kelas Lantai 8 Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.8.385.000,-
4	2016	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Zainuttaqwa Kota Bekasi	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.3.580.000,-
5	2017	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Risiko Cardiovascular Disease (CVD) pada Pekerja Pertambangan Minyak PT X	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.27.000.000,-
6	2018	Analisis Situasi Penerapan Kesehatan Kerja pada Puskesmas di Wilayah Jakarta Barat Tahun 2018	Kementrian Ristek Dikti	Rp.17.800.000,-

2019	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Dislipidemia pada Pekerja di Perusahaan Minyak dan Gas (Studi Deskriptif Menggunakan data Sekunder Tahun 2017-2018)	Mandiri	Rp.3.000.000,-
2021	Pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada pekerja bagian produksi PT. ABC Indonesia Tahun 2021	LPPM- Univ. Esa Unggul	Rp.3.000.000,-

### C. Pengalaman Pengabdian kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2013	Penyuluhan kesehatan mengenai Perilaku Konsumsi Air Bersih di Bantaran Kali Ciliwung, Jakarta Selatan	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
2	2014	Penyuluhan kesehatan mengenai HIV/AIDS di SMA Al-Kamal, Jakarta Barat	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
3	2018	Capacity Building Kader LSM Kesehatan Yayasan Putri Mandiri tentang Komunikasi Perubahan Perilaku	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
4	2018	Capacity Building Kader LSM Kesehatan Yayasan Putri Mandiri tentang Manajemen Risiko	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
5	2019	Pemasangan Safety Parking Sign di Area Parkir Mobil Gedung A Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
6	2021	Memberikan Ceramah pada Kajian Ilmu K3 dengan Tema:"Mental Health Management in the Workplace During Pandemic"	Mandiri	1.500.000,00
7	2021	Memberikan Pelatihan Kepada calon Ahli K3 Muda BNSP	Mandiri	1.500.000,00

**D. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	2016	Persepsi Risiko Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan Berkendara Pada Pengguna Kendaraan Roda Dua	Forum ilmiah	Volume 13 Nomor 1 Januari 2016
2	2016	Persepsi Risiko Keselamatan Berkendara Berdasarkan Paradigma Psikometri Pada Pengguna Kendaraan Roda Dua	INOHIM	Volume 4 No. 2 Desember 2016 ISSN 2354-8932
3	2017	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Risiko Cardiovascular Disease (CVD) pada Pekerja Pertambangan Minyak PT X	INOHIM	Volume 5 No. 2 Desember 2017 ISSN 2354-8932
4	2018	Analisis Situasi Penerapan Kesehatan Kerja pada Puskesmas di Wilayah Jakarta Barat Tahun 2018	INOHIM	Volume 7 No. 1 Juli 2018 ISSN 2354-8932
5	2021	Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat	Indonesian Journal of Nursing Health Science	<i>Volume 6 No. 1</i> <i>April 2021</i>

**E. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral presentation) dalam 5 tahun terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah	Jurnal Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Kongres Nasional Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI) XIII “Masyarakat Hidup Sehat dan Bahagia dalam	Evaluasi Metode Online dalam Pelaksanaan Contractor Safety Management System	Makassar, 3 - 5 November 2016

	Mencapai Sasaran Pembangunan Berkelanjutan (SDG 2030)		
2	The 1st International Conference on Health	<i>Analysis of Factors Relating to the event of Dyslipidemia in Oil and Gas Workers</i>	Jakarta, 16 - 17 Oktober 2019
3	Seminar Nasional dan Call For Paper Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	Upaya Peningkatan Pengetahuan Masyarakat tentang Kesejatan Mental di Tempat Kerja Selama Pandemi Covid-19	Jakarta, April 2021
4	The 8th International Conference on Public Health	WORK STRESS OF NURSES IN THE EMERGENCY DEPARTMENT OF THE GENERAL HOSPITAL DURING COVID-19 PANDEMIC	Solo, November 2021

#### F. Karya Buku dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit

#### G. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

#### H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 tahun terakhir

No	Judul/Tema/Rekayasa Sosial	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat


**I. Penghargaan dalam 10 tahun terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

**SURAT TUGAS**  
**No. 002/ST-PEN/LPPM/UEU/IX/2024**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : LARAS SITOAYU, S.Gz, M.K.M  
Jabatan : Kepala LPPM

Menugaskan nama-nama dibawah ini:

No.	Nama	Jabatan	NIDN/NIDK/NUP	Fakultas
1	IZZATU MILLAH, SKM, M.K.K.K	Ketua	0317058607	Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan

Untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul:

"PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA PADAGURU DI SD NEGERI 01 SELAMA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS TAHUN 2022"

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 September 2024  
Kepala LPPM

LARAS SITOAYU, S.Gz, M.K.M  
NIK. 215080596



## KUESIONER

### PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN STRESS KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI PULOGEBANG 01 SELAMA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS TAHUN 2022

#### A. Pengantar

Bapak/ Ibu yang terhormat,

Mohon kesediaannya untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut.

Kuesioner ini merupakan salah satu instrument penelitian awal yang dilakukan oleh :

Peneliti : Izzatu Millah  
No HP : 081317486954  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

#### B. Petunjuk Pengisian

- a. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan apa yang Bapak/Ibu rasakan selama bekerja di sekolah tempat Bapak/Ibu mengajar, dengan cara memilih pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pertanyaan.
- b. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja, tidak untuk dipublikasikan. Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dengan jujur.

### C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Status Pernikahan :
6. Asal Sekolah :

#### 1. Pernyataan atau Pertanyaan Kuesioner Stress Kerja

Alternatif jawaban yang tersedia adalah :

TP : Tidak Pernah atau tidak sesuai dengan saya sama sekali

KK : Kadang – Kadang atau sesuai dengan saya sampai tingkat tertentu

SR : Lumayan Sering atau sesuai dengan saya sampai batas yang dapat dipertimbangkan

SL : Sering Sekali atau sangat sesuai dengan saya

No	Pertanyaan	SL	SR	KK	TP
1.	Mudah marah karena hal-hal kecil				
2.	Cenderung bereaksi berlebihan pada hal-hal kecil				
3.	Mudah merasa kesal				
4.	Merasa kesulitan untuk relaksasi atau bersantai				
5.	Menjadi mudah gelisah				
6.	Lebih mudah tersinggung karena hal-hal kecil				
7.	Waktu untuk beristirahat menjadi lebih sedikit				
8.	Merasa banyak menghabiskan energi karena cemas				
9.	Menjadi tidak sabaran				
10.	Menjadi mudah marah				
11.	Suka berada pada keadaan tegang				

12.	Kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu				
13.	Sulit mentoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang dilakukan				
14	Tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi anda untuk menyelesaikan hal yang sedang anda lakukan				

### A. Hubungan Interpersonal

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
<b>Hubungan Interpersonal</b>					
1	Komunikasi dengan atasan hanya berlangsung satu arah				
2	Saya merasa kurang puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapatkan dari rekan kerja				
3	Saya jarang berkomunikasi dengan rekan kerja saya				
4	Saya merasa atasan saya berperilaku tidak adil terhadap bawahan				
5	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan atasan saya saat ini				

## Lampiran

### OUTPUT PENGOLAHAN DATA

#### A. UJI UNIVARIAT

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	9	29.0	29.0	29.0
P	22	71.0	71.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 40	1	3.2	3.2	3.2
41	1	3.2	3.2	6.5
42	2	6.5	6.5	12.9
43	4	12.9	12.9	25.8
44	2	6.5	6.5	32.3
45	2	6.5	6.5	38.7
46	2	6.5	6.5	45.2
47	1	3.2	3.2	48.4
48	1	3.2	3.2	51.6
49	1	3.2	3.2	54.8
50	5	16.1	16.1	71.0
52	3	9.7	9.7	80.6
53	1	3.2	3.2	83.9
55	3	9.7	9.7	93.5
56	1	3.2	3.2	96.8
59	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	28	90.3	90.3	90.3
	S2	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Status Perkawinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	31	100.0	100.0	100.0

**Stress Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Stress	8	25.8	25.8	25.8
	Stress	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Tingkat Stress Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Normal	8	25.8	25.8	25.8
	Stress Ringan	8	25.8	25.8	51.6
	Stress Sedang	14	45.2	45.2	96.8
	Stress Parah	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Hubungan Interpersonal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	10	32.3	32.3	32.3
	Tidak Baik	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## B. UJI BIVARIAT

### Correlations

		Stress_Kerja	Hub_Kerja
Spearman's rho	Stress_Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	31
	Hub_Kerja	Correlation Coefficient	.483**
		Sig. (2-tailed)	.006
		N	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).