

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang didirikan sejak 1 April 1981 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 27 Tahun 1981. Pada awal beroperasi jumlah peserta didik sudah 160 orang yang dibagi ke dalam empat rombongan belajar. Proses pembelajaran kala itu masih dilaksanakan di Gedung MTs. Ma'arif NU Pinrang. Pada tahun berikutnya, seiring dengan jumlah peserta didik yang semakin bertambah, maka mulailah dibangun Gedung pembelajaran di lokasi berbeda yang awalnya ditempat oleh peserta didik kelas tiga. Sehingga lokasi pembelajaran waktu itu terdiri atas kelas 1 dan 2 di gedung Mts. Maarif NU dan kelas 3 di Gedung permanen sebanyak tiga ruang belajar yang berlokasi di Paleteang.

Pada tahun 1988/1989 mendapat bantuan 1 unit laboratorium Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Selanjutnya mendapat bantuan berturut-turut 1 unit perpustakaan, 3 unit ruang kelas dan 3 macam keterampilan (las, pertanian dan tata busana). Sejak dua tahun belakangan, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang diberikan keistimewaan dengan Plus Keterampilan dan Riset oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Jumlah

siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang tahun ajaran 2021/2022 sebanyak 1.120 siswa dengan tiga jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan Agama.

## **2. Visi dan Misi**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang memiliki visi yaitu pengembang pendidikan islami unggul dan prestasi.

Untuk melaksanakan visi tersebut, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang mempunyai misi:

- a. Menjadikan agama islam sebagai ruh dan sumber nilai pengembangan madrasah.
- b. Mengembangkan proses belajar mengajar bernuansa islami.
- c. Menjadikan orang tua siswa dan masyarakat sebagai mitra dan modal kerja madrasah.
- d. Menjalain kerja sama dengan instansi dan masyarakat yang peduli terhadap madrasah.
- e. Menempatkan tugas guru secara profesional, meningkatkan kualitas guru melalui berbagai pembinaan dan pelatihan.
- f. Menambahkan dan mengembangkan sarana pendukung pembelajaran.
- g. Mendorong semangat guru, siswa dan seluruh komponen madrasah untuk belajar dan bekerja keras.

h. Menjadikan madrasah sebagai wahana pengembangan potensi siswa.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah (MAN) Negeri Pinrang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada guru Madrasah aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan komputer melalui program Microsoft Excel dan SPSS kemudian dianalisis dengan menggunakan uji chi-square untuk menguji ada atau tidaknya faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel kolerasi.

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Adapun beberapa karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Umur**

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan umur pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur**  
**Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Umur</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
20-30 tahun	12	19,8
31-40 tahun	21	35,0
>40 tahun	27	45,2
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.1 tentang distribusi responden berdasarkan umur pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori umur yang paling banyak yaitu guru yang berumur >40 tahun sebanyak 27 guru (45,2%) dan kategori umur yang paling sedikit yaitu guru yang berumur 20-30 tahun sebanyak 12 guru (19,8%).

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Laki-laki	21	35,0
Perempuan	39	65,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.2 tentang distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada guru Madrasah Aliyah Negeri

Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori laki-laki sebanyak 21 guru (35,0%) dan kategori perempuan sebanyak 39 guru (65,0%).

## 2. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi frekuensi dan persentase sebagai berikut:

### a. Masa Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan masa kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Masa Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baru ( $\leq 4$ Tahun)	4	6,7
Lama ( $> 4$ Tahun)	56	93,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 tentang distribusi responden berdasarkan masa kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori masa kerja baru ( $\leq 4$  Tahun) sebanyak 4 guru (6,7%) dan kategori lama ( $> 4$  Tahun) sebanyak 56 guru (93,3%).

b. Beban Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan beban kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Beban Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ringan	26	43,3
Berat	34	56,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.4 tentang distribusi responden berdasarkan beban kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori beban kerja ringan sebanyak 26 guru (43,3%) dan kategori beban kerja berat sebanyak 34 guru (56,7%).

c. Lama Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan lama kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Lama Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Memenuhi syarat	30	50,0
Tidak memenuhi syarat	30	50,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.5 tentang distribusi responden berdasarkan lama kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori memenuhi syarat ( $\leq 40$  jam/minggu) sebanyak 30 guru (50,0%) dan tidak memenuhi syarat ( $> 40$  jam/minggu) sebanyak 30 guru (50,0%).

d. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	45	75,0
Buruk	15	25,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.6 tentang distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori baik sebanyak 45 guru (75,0%) dan kategori buruk sebanyak 15 guru (25,0%).

e. Motivasi Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cukup	35	58,3
Kurang	25	41,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.7 tentang distribusi responden berdasarkan motivasi kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh hasil yaitu guru dengan kategori cukup sebanyak 35 guru (58,3%) dan kategori kurang sebanyak 25 guru (41,7%).

f. Stres Kerja

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

<b>Stres Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ringan	41	68,3
Berat	19	31,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.8 tentang distribusi responden berdasarkan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang Tahun 2023, diketahui bahwa dari 60 guru diperoleh



hasil yaitu guru dengan kategori stres kerja ringan sebanyak 41 guru (68,3%) dan kategori stres kerja berat sebanyak 19 guru (31,7%).

### 3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dipergunakan untuk mencari korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji statistic *chi-square* dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ .

#### a. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.9**  
**Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Guru**  
**Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		P-Value
	Ringan		Berat		N	%	
	n	%	n	%			
Baru ( $\leq 4$ tahun)	2	3,3	2	3,3	4	6,7	0,585
Lama ( $> 4$ tahun)	39	65,0	17	28,3	56	93,3	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>68,3</b>	<b>19</b>	<b>31,6</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa distribusi masa kerja dengan stres kerja pada guru dengan masa kerja baru ( $\leq 4$  tahun) sebanyak 2 guru (3,3%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 2 guru (3,3%). Sedangkan masa kerja lama ( $>4$  tahun) sebanyak 39 guru (65,0%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 17 guru (28,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,585$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

b. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.10**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru**  
**Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		P-Value
	Ringan		Berat		N	%	
	n	%	n	%			
Ringan	23	38,3	3	5,0	26	43,3	0,005
Berat	18	30,0	16	26,7	34	56,7	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>68,3</b>	<b>19</b>	<b>31,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa distribusi beban kerja dengan stres kerja pada guru dengan beban kerja ringan sebanyak 23 guru (38,3%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 3 guru (5,0%). Sedangkan beban kerja berat sebanyak 18 guru (30,0%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 16 guru (26,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,005$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang

bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

c. Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.11**  
**Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja pada Guru**  
**Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

Lama Kerja	Stres Kerja				Total		P-Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	N	%	
Memenuhi syarat ( $\leq 40$ jam/minggu)	23	38,3	7	11,7	30	50,0	0,165
Tidak memenuhi syarat ( $> 40$ jam/minggu)	18	30,0	12	20,0	30	50,0	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>68,3</b>	<b>19</b>	<b>31,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa distribusi lama kerja dengan stres kerja pada guru dengan lama kerja memenuhi syarat ( $\leq 40$  jam/minggu) sebanyak 23 guru (38,3%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 7 guru (11,7%). Sedangkan lama kerja tidak memenuhi syarat ( $> 40$  jam/minggu) sebanyak 18 guru (30,0%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 12 guru (20,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,165$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang

bermakna antara lama kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.12**  
**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja**  
**pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

Lingkungan Kerja	Stres Kerja				Total		P-Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	31	51,7	14	23,3	45	75,0	0,873
Buruk	10	16,7	5	8,3	15	25,0	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>68,4</b>	<b>19</b>	<b>31,6</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa distribusi lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru dengan lingkungan kerja baik sebanyak 31 guru (51,7%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 14 guru (23,3%). Sedangkan lingkungan kerja buruk sebanyak 10 guru (16,7%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 5 guru (8,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,873$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

e. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.13**  
**Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja pada Guru**  
**Madrasah Aliyah Negeri Pinrang**  
**Tahun 2023**

Motivasi Kerja	Stres Kerja				Total		P-Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	N	%	
Cukup	29	48,3	6	10,0	35	58,3	0,004
Kurang	12	20,0	13	21,7	25	41,7	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>68,3</b>	<b>19</b>	<b>31,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa distribusi motivasi kerja dengan stres kerja pada guru dengan motivasi kerja cukup sebanyak 29 guru (48,3%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 6 guru (10,0%). Sedangkan motivasi kerja kurang sebanyak 12 guru (20,0%) yang mengalami stres kerja ringan dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 13 guru (21,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,004$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor yang

berhubungan dengan stres kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang.

Adapun pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

a. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang pekerja selama menjadi tenaga kerja (Darwis, 2019).

Robbins mengatakan masa kerja yang tinggi akan memberikan pengalaman kerja yang luas pada karyawan dan apabila pengalaman kerja karyawan yang negatif dapat mempengaruhi munculnya stres kerja individu. Pada individu dengan masa kerja yang terlalu lama, juga dapat mengalami ketegangan yang lebih yang disebabkan oleh kebosanan dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis oleh karena itu dapat disimpulkan masa kerja mempunyai korelasi yang negatif dengan stres kerja apabila disela-sela masa kerja tersebut memiliki sebuah pengalaman kerja yang negatif. Masa kerja tenaga kerja yang relatif lama juga dapat memicu terjadinya

ketegangan yang lebih bagi tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena kebosanan dan adanya beban fisik maupun psikologis pekerja. Masalah stres kerja pada pekerja bukan hanya masalah kesehatan saja, namun dikhawatirkan akan menjadi masalah bagi tenaga kerja dan industri itu sendiri. Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebab berlangsungnya, seberapa besar kekuatannya, dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya (Mualim & Adeko, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja lebih banyak dialami oleh guru dengan masa kerja lama, tapi tidak berhubungan dengan stres kerja karena masa kerja bukan merupakan faktor utama terjadinya stres kerja. Stres kerja yang dialami responden dengan masa kerja lama dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja seorang guru. Guru dengan masa kerja lama juga banyak yang masih berumur muda. Dari hasil yang didapatkan, masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik pengaruh positif maupun negatif.

Dari hasil observasi lapangan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa para guru rata-rata memiliki masa kerja yang cukup lama karena telah terbiasa dengan pekerjaan yang telah dijalani selama bertahun-tahun sehingga masa kerja lama tidak memiliki hubungan dengan terjadinya stres kerja sedangkan guru

yang memiliki masa kerja baru dan mengalami stres kerja disebabkan karena mereka masih belum terbiasa atau masih menyesuaikan diri dengan beban kerja yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh diperoleh Pajow et al (2020), diperoleh hasil analisis *chi-square*  $p=0,689$  ( $p<0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja area *opening sheller* PT. Sasa inti Kecamatan Tenaga Kabupaten Minahasa Selatan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli et al (2019), diperoleh hasil uji statistik yaitu  $p\ value= 0,017 < 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak yaitu ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. Hal ini disebabkan karena kemungkinan karyawan sebagian besar bukan berlatar belakang pendidikan sesuai bidang pekerjaan, sehingga pada tahun-tahun pertama karyawan bekerja, mereka masih harus belajar mengenai masalah pekerjaan sekaligus langsung terjun dalam pekerjaan tersebut.

#### b. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo, mengemukakan bahwa beban kerja



merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Ahmad et al., 2019).

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Semakin berat beban kerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya. Jenis beban kerja meliputi beban berlebih kuantitatif yaitu beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif. Beban berlebih kualitatif. Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja

tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis (Zulkifli et al., 2019).

Hasil penelitian menunjukkan jumlah guru yang memiliki beban kerja berat dan mengalami stres kerja lebih banyak dibandingkan guru yang memiliki beban kerja ringan dan mengalami stres kerja berat. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang ditanggung maka dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja. Setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam merespon beban kerja.

Dari hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang didapatkan guru mengalami yang stres kerja diakibatkan karena terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan sehingga seorang guru merasa letih, capek dan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik serta bingung dalam menghadapi pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena disamping seorang guru harus menjalankan kewajibannya untuk melakukan belajar mengajar di kelas, mereka juga diberikan tanggung jawab untuk menjadi pembina dalam ekstrakurikuler yang ada di sekolah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Refiany (2019), diperoleh hasil  $\text{sig.p} = 0,000$

( $P < 0,01$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,809. Sumbangan efektif beban kerja dengan stres kerja diketahui sebesar 65,4%. Artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMAN 1 Pekanbaru. Dengan demikian, sangat penting bagi guru dalam memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin agar pada saat melanjutkan pekerjaan, beban kerja pada guru tidak terlalu berat dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarifa & Wartono (2020), diperoleh hasil uji statistik yaitu  $p = 0,758$  karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hal ini disebabkan karena beban kerja tersebut dapat diterima dan dijalankan oleh para karyawan dengan baik dan karyawan di perusahaan tersebut dapat beristirahat sejenak sesuai keinginannya, jika mereka merasa lelah sehingga tidak menimbulkan kelelahan berlebihan

c. Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja

Lama kerja merupakan periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Banyak negara mengatur minggu kerja, untuk menerapkan istirahat minimum dalam sehari, libur dalam setahun, dan jam kerja maksimal per minggu (Pratama & Wijaya, 2019).

Menurut Suma'mur dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Lebih dari itu, kemungkinan besar untuk timbulnya hal yang negatif bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan pekerjaannya itu sendiri. Semakin panjang waktu kerja dalam seminggu, semakin besar kecenderungan terjadinya hal yang tidak diinginkan. Berdasarkan asumsi penelitian memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja biasanya tidak disertai dengan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal dan bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan dapat timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan kerja, gangguan kesehatan, penyakit akibat kerja dan kecelakaan serta ketidakpuasan dalam bekerja (Parinduri et al., 2020).

Berdasarkan penelitian menunjukkan jumlah guru yang memiliki lama kerja yang memenuhi syarat dan mengalami stres kerja berat lebih minim dibandingkan guru yang memiliki lama kerja yang tidak memenuhi syarat dan mengalami stres kerja berat. Tetapi berdasarkan hasil analisis *chi-square* menunjukkan tidak ada hubungan antara lama kerja dengan stres kerja karena para beberapa guru merasa tidak masalah dengan jam kerja yang lama (lembur).

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa sebagian besar guru memang tidak keberatan jika jam kerjanya ditambah karena disaat mereka mendapatkan jam kerja lama maka mereka juga akan mendapatkan gaji atau upah tambahan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif et al (2021), diperoleh hasil  $p\text{-value}=0,756$  yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan kontrak di PT. X.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parinduri et al (2020), berdasarkan hasil analisis antara lama kerja dengan stres kerja diperoleh nilai  $p= 0,005$  yang berarti  $p\text{ value} < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima maka ada hubungan signifikan antara lama kerja dengan stres kerja.

#### d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi seorang pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung sehingga pekerjaan seseorang akan terhambat jika lingkungan kerja tergolong kurang baik (Panjaitan, 2018).

Aktivitas yang dilakukan oleh guru tidak lepas dari lingkungan kerja yang mendukung dan lingkungan kerja ini juga berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh guru.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi seluruh personil, memotivasi dan memberi semangat kepada guru dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas, inovasi dan tanggung jawabnya menuju kearah peningkatan produktivitas, sehingga pencapaian visi dan misi sekolah lebih efektif (Wahyudi et al., 2020).

Dari hasil survey yang didapatkan oleh peneliti lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang tergolong baik karena sarana dan prasana yang ada disana sudah cukup memadai dan suasana di ruangan tempat kerja juga sudah mendukung para guru melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu terjalinnya hubungan yang baik antar sesama guru sehingga membantu pekerjaan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pekerja merasa lebih nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi masih ada sebagian kecil dari guru merasa kurang nyaman dengan tempat kerjanya karena posisi atau penempatan meja guru yang masih belum strategis sehingga meminimalisir ruang gerak guru dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajrini et al (2022), diperoleh hasil analisis statistik dengan uji *chi-square* didapatkan *p value*= 0,286 maka artinya tidak

ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angwen (2018), berdasarkan hasil analisis regresi parsial, ditemukan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai  $r$  parsial = 0,548 dan  $p < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan apabila lingkungan kerjanya nyaman maka stres kerja juga akan rendah sementara apabila lingkungan kerjanya tidak nyaman maka stres kerjanya juga akan tinggi.

e. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian tujuan suatu tempat kerja dapat tercapai (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mendapatkan hasil yang ingin dicapai, motivasi memiliki peranan yang penting bagi seorang karyawan karena apabila karyawan mempunyai motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan kedisiplinan. Namun jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka

karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, tidak mengikuti aturan, sering tidak masuk bekerja, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bisa membuat sakit. Untuk itu pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawan berupa bonus atau kenaikan gaji dan mengambil tindakan untuk memperbaiki sikap dan perilaku karyawan maka akan berdampak pada tujuan organisasi yang ditetapkan (Jorkaef & Febriyanto, 2022).

Motivasi berperan penting pada individu dalam menjalankan tugasnya. Seseorang yang termotivasi akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk mencapai sebuah tujuan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa responden mengatakan bahwa pihak sekolah memang masih kurang dalam pemberian motivasi kepada guru-guru contohnya seperti memberikan sebuah penghargaan atau kompensasi tambahan kepada guru-guru.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martini & Fadli (2018), diperoleh  $F$  hitung (27,549)  $>$   $F$  tabel (1,39), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka motivasi kerja berhubungan dengan stres kerja pada karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwandari (2018), diperoleh hasil analisa hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja dengan



menggunakan korelasi *spearman* menunjukkan nilai  $p=0,883$  dan  $r=0,023$ . Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat ruang inap RSUD Sragen.

#### **D. Keterbatasan Peneliti**

Dalam melakukan penelitian mengenai “Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pinrang. Adapun keterbatasan dari peneliti adalah dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang terjadi, walaupun telah diupayakan untuk mengatasinya. Adapun keterbatasan tersebut:

1. Pada saat pengisian kuesioner, jawaban yang diberikan responden tidak maksimal sehingga kesulitan memberikan jawaban dan tidak fokus karena mereka sibuk untuk melakukan tugasnya.
2. Responden yang diteliti sibuk dengan pekerjaannya, sehingga peneliti menyesuaikan dengan kesibukan responden.