

## ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI STRES KERJA (STUDI EMPIRIK)

Muhammad Dawam<sup>1</sup>, Ilham Teguh Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

Email: <sup>1</sup>dendawam@gmail.com, <sup>2</sup>ilham.teguh-13@fst.unair.ac.id

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru, mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap stress kerja guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang yang merupakan guru kelas di sekolah SD Al Manar Surabaya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, pengujian analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisa, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stress kerja, pengujian koefisien peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} >$  sebesar 4,330 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, pengujian koefisien menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,618 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Namun secara bersama-sama keduanya akan dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja guru, Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 12.863 lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  sebesar 3.30.

**Kata kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja

### PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan hal terpenting bagi kehidupan kita. Pendidikan secara umum mempunyai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Terutama pada pendidikan formal yang dilakukan disekolah-sekolah pada umumnya yang mempunyai jenjang luas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Proses pendidikan didukung oleh beberapa faktor yaitu guru, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana lingkungan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dari sebuah sistem pendidikan nasional yang memiliki peran sebagai factor kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan, jadi guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, dan tinggi rendahnya mutu pendidikan yang diberikan seorang guru dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu stres kerja.

Menurut Anwari *et al* (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani. Tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Permasalahan yang berasal dari dalam anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setia pharinya, merupakan

faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stress kerja. Dalam pencapaian kinerja juga dapat terjadi karena tekanan-tekanan yang dihadapi seorang guru. Tekanan tersebut merupakan salah satu bentuk dari beban kerja, sehingga semakin banyak beban yang diterima maka semakin banyak pula potensi stres kerja yang dialami.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu. Karena setiap pekerjaan yang diterima oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab dan akan menjadi beban kerja. Dari segi ergonomik setiap beban kerja yang akan diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2010:33). Selain beban kerja salah satu faktor yang memicu terjadinya stress kerja yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pegawai serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ketika menjalankan pekerjaannya, guru akan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam stress kerja atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik akan mengurangi tingkat stres, tetapi sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik maka akan menambah beban kerja serta stress kerja.

Penelitian ini dilakukan di SD Al Manar Surabaya yang berada di lingkungan kelurahan pakal Surabaya. SD Al Manar Surabaya berada dalam naungan Masjid Besar Baiturrahim, memiliki visi terwujudnya sekolah dasar bermutu, berbudi luhur, beriptek dan berimtag. Sehat jasmani dan rohani, serta berseni budaya islami yang berkeribadian bangsa. Untuk dapat melaksanakan visi dan misi ini, produktifitas kerja guru memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Sama halnya dengan guru di SD Al Manar Surabaya, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah stress kerja guru. Stress kerja yang dialami oleh guru memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif serta negatif dari stress kerja guru adalah semakin rendah stress kerja yang dialami guru maka semakin tinggi kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi stress kerja yang dialami seorang guru, maka semakin rendah kinerja guru. Stress kerja yang dialami oleh guru di sekolah tersebut memiliki beberapa faktor yaitu beban kerja serta lingkungan kerja. Beban kerja yang dialami oleh guru, salah satunya adalah guru wali kelas, ketika seorang guru memiliki beberapa murid yang kurang tanggap dan tidak dapat menyerap ilmu yang diberikan sedangkan seorang guru memiliki *deadline* untuk menyelesaikan beberapa materi yang harus disampaikan serta dijelaskan kepada siswanya. Dengan adanya batasan waktu serta memiliki hambatan di dalam proses belajar mengajar yang dilakukan seorang guru, ditambah dengan banyak tekanan yang dihadapi ketika menjelang ujian nasional maupun ujian sekolah, secara tidak langsung guru banyak memforsir tenaga serta fikiran agar muridnya bisa mendapatkan nilai yang maksimal. Ditambah lagi dengan lingkungan yang kurang bersih dan tidak sedap dipandang, serta ruang kelas yang gaduh dapat

berdampak pada stres kerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja seorang guru dapat mempengaruhi stress kerja guru.

## TINJAUAN TEORITIS

### Stres Kerja

Menurut Cooper (1995) Stres didefinisikan sebagai tanggapan proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Tamauka (2015) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.

Luthans (2014:93) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri dari empat hal utama, yakni:

1. *Extra Organizational Stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan, ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational Stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antarindividu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual Stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Mohyi dalam Fatikhin *et al* (2017) berpendapat terjadinya stres pada seseorang dapat dilihat dari tanda-tanda indikasi yang terjadi, dimana dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Gejala fisiologis.  
Gejala fisiologis ini terlihat dari adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh (fisik).
2. Gejala psikologis.  
Gejala psikologis terlihat dari perubahan-perubahan sikap jiwa atau mental yang terjadi.
3. Gejala perilaku.  
Gejala perilaku terlihat dari perubahan-perubahan perilaku.

### Beban Kerja

Gibson (2013) dan Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.” Menurut Romdhoni *et al* (2015) “Beban kerja diartikan sebagai salah satu konsep yang timbul adanya akibat keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.”

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman dalam Romdhoni *et al* (2015:130) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- 2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja dan sebagainya.
  - 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja fisiologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan sebagainya).

Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.  
Kondisi pekerjaan dilihat dari bagaimana cara seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja.  
Yaitu penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP
3. Target yang harus dicapai.  
Yaitu target yang ditetapkan perusahaan

Berdasar uraian diatas, maka disusun hipotesis (H1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru SD Al Manar Surabaya.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Novianto (2015) bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode serta kerjanya, pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Sedarmayanti (2017:137) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:
  - 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan. (kursi, meja, papan tulis dan sebagainya).
  - 2) Lingkungan perantara (temperature, kelembapan, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama bawahan.” Sedangkan menurut Nitisemiti (2015) “Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.”

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:139) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan pegawai.

Berdasar uraian diatas, maka disusun hipotesis (H2) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja guru SD Al Manar Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling* yaitu *Sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Sugiyono (2016:85). Sumber data adalah mengenai darimana data diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui hasil dari observasi yang dilakukan peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian atau dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian, hal ini dimaksudkan untuk membantu mendukung dalam menunjang data penelitian.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi
2. Kuesioner

Untuk mendapatkan data kuantitatif yang akurat, maka skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

## Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh dari berbagai variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel terikat yaitu stres kerja (Sugiyono, 2018:192). Pada penelitian ini formula regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

Keterangan:

Y = stres kerja

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = nilai koefisien masing-masing variabel bebas

$X_1$  = beban kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

$e_1$  = nilai kesalahan

## Hasil Penelitian

### Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 1. Data Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BebanKerja	34	2	3	2,56	,460
LingkunganKerja	34	2	4	3,34	,450
StresKerja	34	2	4	2,97	,484
Valid N (listwise)	34				

Sumber: Output SPSS, 2020.

Dari hasil output pada tabel menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 34, dari 34 responden ini rata-rata nilai stres kerja dari 34 responden adalah 2,97 dengan standar deviasi 0,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel stres kerja adalah kategori sedang.

Dan untuk variabel beban kerja rata-rata nilai beban kerja dari 34 responden adalah 2,56 dengan standar deviasi 0,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel beban kerja adalah kategori sedang.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja rata-rata nilai lingkungan kerja dari 34 responden adalah 3,34 dengan standar deviasi 0,484. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori responden pada variabel lingkungan kerja adalah kategori sedang.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dimana dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 yang diperoleh dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,985 + 0,669X_1 + 0,104X_2 + e_1$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel stres kerja (Y).

1. Nilai konstanta = 0,985

Nilai konstanta sebesar 0,985 mempunyai arti apabila variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai sama dengan nol, maka variabel stres kerja (Y) nilainya 0,985.

2. Nilai b1 = 0,527

Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel stres kerja (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel beban kerja (X1) mengalami peningkatan maka variabel stres kerja juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,527 satuan artinya apabila variabel beban kerja (X1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel stres kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,527 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

3. Nilai  $b_2 = 0,097$

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel stres kerja ( $Y$ ) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka variabel stres kerja juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai sebesar 0,097 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel stres kerja ( $Y$ ) akan mengalami perubahan sebesar 0,097 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 <sup>a</sup>	,454	,418	,369

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BebanKerja

Sumber: Output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel maka didapatkan Koefisien Determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa stres kerja ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 45,4% oleh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini..

**Hasil Uji Hipotesis**

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,504	2	1,752	12,863	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,222	31	,136		
	Total	7,726	33			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BebanKerja

Sumber: Output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,863 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk jumlah sampel sebanyak 34 dan 2 variabel bebas yang diteliti, maka besarnya  $F_{tabel}$  adalah 3,30. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dinyatakan

signifikan, jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan,  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $12,863 > 3,30$  dan memiliki taraf signifikan  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , maka beban kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,985	,509		1,936	,062
	BebanKerja	,527	,122	,631	4,330	,000
	LingkunganKerja	,097	,157	,090	,618	,541

a. Dependent Variable: StresKerja

Sumber: Output SPSS, 2020.

Dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Beban kerja terhadap Stres Kerja  
 $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,330 > 1,695$  dan memiliki taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel beban kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap stress kerja.
2. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Stress Kerja  
 $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,618 < 1,695$  dan memiliki taraf signifikan sebesar  $0,541 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap stres kerja.

## Pembahasan

### 1. Deskripsi dan Analisis Beban kerja, Lingkungan kerja dan Stres Kerja

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda karena jumlah  $n$  lebih dari 30 dan meneliti dua variabel bebas dengan dipengaruhi satu variabel dependen Dua variabel independen tersebut yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan satu variabel dependen penelitian ini adalah Stress Kerja ( $Y$ ). Pada indikator dari beban kerja kerja ( $X_1$ ) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai masuk dalam kategori sedang. Pada beban kerja indikator penggunaan waktu kerja mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya beban kerja pada guru. Kemudian untuk indikator dari lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan pegawai, maka dapat dilihat bahwa secara umum lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang. Pada lingkungan kerja indikator suhu udara mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya lingkungan kerja pada guru.

Selain itu, untuk indikator stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku maka dapat dilihat bahwa secara umum kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang. Pada indikator gejala perilaku mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi terhadap terjadinya stres kerja pada guru.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} >$  sebesar 4,330 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,000  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,80. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan beban kerja tinggi adalah penggunaan waktu kerja sedangkan yang menjadi potensi yang membuat beban kerja rendah adalah mengenai target yang harus dicapai dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,30. Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stress kerja guru, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian menerima  $H_1$  yaitu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian sejalan dengan teori Sunyoto (2012:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian ini mendukung penelitian Soesatyo (2014:381) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif antara beban kerja terhadap stress kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka stress kerja akan meningkat juga.

## 3. Pengaruh Lingkungan terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru. Berdasarkan uji T diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,618 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,695 dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,507  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan positif. Hal tersebut juga didukung dengan deskripsi responden pada variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,72. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan variabel lingkungan kerja tinggi adalah suhu udara sedangkan yang menjadi potensi yang membuat lingkungan kerja rendah adalah hubungan dengan nilai rata-rata jawaban responden 2,15. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila semakin bagus lingkungan kerja, maka stres kerja akan menurun juga. Dengan demikian penelitian menerima  $H_2$  yaitu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Andhita Aglis (2015:381) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila lingkungan kerja kondusif, maka stres kerja akan menurun juga.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,863 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,30 dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja guru SD Al Manar. Jika guru merasa mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas dan kemampuannya, serta adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung untuk menjalankan aktifitasnya dengan baik, maka guru tersebut akan merasa stres dan tertekan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Andhita Aglis (2015:97) yang menyatakan bahwa beban kerja yang menumpuk, serta lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres pada karyawan. Sebaliknya, hubungan yang harmonis dan dinamis diantara karyawan maupun pimpinan, pembagian tugas yang sesuai dengan jenjang jabatan serta kemampuan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan tenang.

### Simpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka bisa dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi tentang variabel beban kerja adalah dalam kategori sedang. Pada variabel beban kerja, indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan beban kerja tinggi adalah penggunaan waktu kerja dengan nilai rata – rata responden jawaban 2,80. Sedangkan variabel lingkungan kerja adalah dalam kategori sedang. Pada variabel lingkungan kerja, indikator yang mempunyai kontribusi tinggi adalah suhu udara dengan nilai rata- rata jawaban responden 2,72. Dan untuk variabel stres kerja adalah dalam kondisi sedang. Pada variabel beban kerja indikator yang mempunyai kontribusi tinggi adalah gejala perilaku dengan nilai rata – rata jawaban responden 2,74.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh guru SD Al Manar Surabaya.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja, maka stres kerja yang dialami oleh guru SD Al Manar Surabaya akan menurun juga.
4. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, hal ini berarti beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif berjalan bersama-sama di SD AL Manar Surabaya, maka stres kerja guru akan meningkat.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi stres kerja pada guru, maka sebaiknya instansi perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya,

lebih sering diadakan pelatihan sehingga dapat memberikan bebankerja yang tidak berlebihan. Stres kerja yang dialami guru memiliki nilai sedang yang artinya bisa dipertahankan atau lebih baik dikurangi sehingga dapat lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Beban kejadian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja guru maka dari instansi sebaiknya memahami faktor-faktor penyebab beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meminimalisir adanya stres kerja yang dialami oleh guru sehingga dapat lebih produktif serta meningkatkan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu mengenai konflik kerja, kompensasi kerja serta variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B.S., dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41, No.1. 1-10
- Chandra, R., dan Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6, No.1, Mei 2017. Universitas Samudra: Langsa.
- Cooper, C., dan Straw, A. (1995). *Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Fatikhin, F., Hamid, D., dan Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47 No.1, 172- 180
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Munandar, A. S. (2001). *Stres dan Keselamatan kerja "Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Novianto, D., dan Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Reset Manajemen Vol. 4 No. 6*, 1-19.
- Rahmawanti N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2*, 1-15
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta

Tamauka, M. G. (2015). Pengaruh Konflik Peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*, Hal. 90-98.