

PENGARUH *HARDINESS*, BEBAN KERJA, DAN FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP STRES KERJA GURU

Nia Wahdaniyah
nia942010@gmail.com
Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta

Miftahuddin
Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta

Abstract

This study aimed to determine the effect of hardiness (commitment, control, and challenges), workload (physical workload and mental workload), and demographic factors (sex, work period, age, and employment status) on job stress of teacher. The population in this study were high school teachers, with a sample of 217 people using convenience sampling techniques. The results showed that there was an influence of commitment, control, challenges, physical workload, mental workload and demographic factors together on teacher work stress. The results of the hypothesis test indicate that commitment and challenges have a significant influence on work stress.

Keywords: *Job Stress, hardiness, workload.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat *hardiness* (komitmen, kontrol, dan tantangan), beban kerja (beban kerja fisik dan beban kerja mental), dan faktor demografi (jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian) pada stres kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah, dengan sampel 217 orang menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen, kontrol, tantangan, beban kerja fisik, beban kerja mental dan faktor demografi bersama-sama pada stres kerja guru. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen dan tantangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Kata kunci: Stres kerja, tahan banting, beban kerja.

PENDAHULUAN

Profesi guru adalah pekerjaan paling menantang, karena menghadapi banyak orang dengan kepribadian yang berbeda. Ravichandran dan Rajendran (2007) mengatakan bahwa pekerjaan guru dianggap sebagai salah satu profesi paling menegangkan yang dapat menyebabkan stres yang berkaitan dengan pekerjaannya, yaitu disebut sebagai stres kerja. Ambarsari (2013) menyatakan bahwa tenaga pendidik atau guru yang mengajar di sekolah dengan waktu kerja pagi sampai siang hari sering kali mengeluh cepat lelah dan bosan. Guru mendapat tuntutan kinerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar dengan ekspektasi yang luar biasa dari orang tua siswa. Kondisi seperti inilah yang kemudian menyebabkan para guru mudah mengalami stres.

Parker dan DeCotiis (1983) menjelaskan bahwa stres kerja adalah kesadaran individu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja. Menurut Khilmiyah (2012), terdapat dua bentuk stres kerja yang dialami guru, yaitu stres fisik dan stres psikis. Stres kerja fisik contohnya yaitu mudah lelah, pusing, sakit perut, dan administrasi yang menumpuk. Sedangkan stres psikis contohnya yaitu kesal, bingung, dan mudah marah. Bachroni & Asnawi (1999) mengatakan bahwa jika hal-hal seperti itu terjadi, tentunya akan memengaruhi kinerja (Bachroni & Asnawi, 1999). Selain itu, stres yang tidak diatasi dengan baik akan berakibat pula pada ketidakmampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Rahmawati, 2009).

Penyebab stres kerja sangat beragam dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan stres kerja. Adapun faktor yang memengaruhi stres kerja tersebut yaitu terdiri atas faktor internal, faktor eksternal, dan faktor demografi. Faktor internal meliputi *hardiness*, kepuasan kerja, dan kejenuhan (Wallnas & Jendle, 2017; Syah & Endang, 2016; Putranto, 2013). Faktor eksternal meliputi beban kerja, dukungan sosial, dan perubahan kebijakan pemerintah (Rizki, Hamid, & Mayowan, 2016; Setiawan & Darminto, 2013; Kyriacou & Chien, 2004). Faktor demografi meliputi jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian (Wallnas & Jendle, 2017; Robbin & Judge, 2008; Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016; Dwijayanti, 2008). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memilih *hardiness*, beban kerja, dan faktor demografi (jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian) sebagai variabel yang akan diteliti.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sihontang (2011), terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dengan stres kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, studi Bala dan Kaur (2017) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan stress kerja pada guru. Nagra dan Arora (2013) menjelaskan bahwa guru yang bebas akan

stres dapat mengajar lebih efektif di kelas dan memberikan lingkungan berkualitas lebih baik sehingga menjadikan sekolah tempat yang menantang dan menarik bagi siswa.

Beban kerja juga diketahui dapat memengaruhi stres kerja secara signifikan (Kusnadi, 2014). Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja (Omondi & Kariuki, 2016).

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi stres kerja ialah faktor demografi berupa jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian (Robbin & Judge, 2008; Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016; Dwijayanti, 2008). Namun dalam konteks jenis kelamin, terdapat perbedaan antara pria dan wanita pada pengalaman stres kerja (Antonioni, Polychroni, & Vlachakis, 2006). Adapun pada tingkatan stres dan gejalanya dapat berbeda pula sesuai dengan usia guru (Sadeghi dan Sa'adatourhavid, 2016) Kemudian dalam konteks status kepegawaian, penelitian yang dilakukan oleh Djiwayanti (2018) menyatakan bahwa status kepegawaian guru berupa pegawai honorer atau PNS juga memiliki pengaruh terhadap stres.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 18 Desember 2017 diperoleh hasil bahwa stres kerja yang dirasakan oleh guru disebabkan karena beban kerja yang diberikan. Beban kerja tersebut terjadi karena perubahan kurikulum yang membuat sistem penilaian dan sistem pembelajaran menjadi berubah sehingga guru harus beradaptasi dengan hal tersebut.

Stres Kerja

Parker dan DeCotiis (1983) menyatakan bahwa stres kerja adalah kesadaran individu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja. Sedangkan menurut Mc Shane (2005), stres kerja merupakan respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman atas kehidupan individu. Luthans (2011) kemudian menyederhanakan pengertian stres kerja sebagai respons adaptif atas situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis, dan / atau perilaku untuk peserta organisasi.

Hardiness

Menurut Sandvik et al. (2015), *hardiness* merupakan sekumpulan karakteristik kepribadian yang muncul untuk melindungi individu dari *negative stress* pada kesehatan fisik dan mental. Maddi (2013) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi *hardiness* yang kemudian disebut sebagai 3C, yaitu:

- **Komitmen**
Komitmen (*commitment*) adalah kecenderungan individu untuk tetap bertahan dalam keadaan yang buruk.
- **Kontrol**

Kontrol (*control*) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk tetap berusaha mengubah lingkungan yang penuh stres menjadi kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, walaupun dalam keadaan sangat buruk.

- **Tantangan**
Tantangan (*challenge*) merupakan kemampuan individu untuk menerima bahwa kehidupan tidak lepas dari kejadian-kejadian yang menyebabkan stres. Kejadian yang menyebabkan stress bahkan dianggapnya sebagai tantangan dalam hidup.

Beban Kerja

Hart dan Staveland (1988) mengatakan bahwa beban kerja bukan berpusat pada tugas, melainkan pada manusia. Beban kerja terdiri atas dua dimensi, yaitu:

- **Beban Kerja Fisik**
Beban pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas fisik serta usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.
- **Beban Kerja Mental**
Aktivitas dan perseptual yang dibutuhkan termasuk juga tekanan waktu selama pekerjaan, perasaan tidak aman, dan keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 217 guru SMA di Tangerang Selatan. Usia terbagi atas tiga kategori yakni 20 – 39 tahun, 41 – 60 tahun, dan > 60 tahun. Masa kerja berkisar antara 1 sampai 40 tahun.

Instrumen penelitian

Terdapat tiga alat ukur yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja yang terdiri dari dua dimensi berupatime stress dan *anxiety*, peneliti menggunakan skala *Job Stress Scale* (JSS) oleh Parker & DeCotiis (1983). Alat ukur ini berjumlah 15 item.

2. *Hardiness*

Hardiness yang terdiri dari tiga dimensi berupa komitmen, kontrol, dan tantangan diukur menggunakan skala dari Hystad et. al. (2010), yaitu *Dispositional Resilience Scale 15 Revisy* (DRS 15-R). Alat ukur ini berjumlah 15 item dengan masing-masing dimensi terdiri atas lima pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

3. Beban Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Prijayanti (2015) yang mengacu pada teori Hart & Staveland (1988) untuk mengukur *hardiness* yang terdiri dari dua dimensi, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Alat ukur ini berjumlah 24 item dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.216	.182	8.21439

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat perolehan R Square sebesar 0.216 atau 21.6 %. Hal ini mengandung makna bahwa proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh seluruh *independent variable* sebesar 21.6%, sedangkan sisanya yaitu 78.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel tersebut juga menyajikan informasi mengenai nilai p (*probability*) sebesar 0.000. Dengan demikian diketahui bahwa nilai $p < 0.05$ (*non-significant*) sehingga hipotesis nol yang menyatakan bahwa “Tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi *hardiness* (komitmen, kontrol, dan tantangan), dimensi beban kerja (beban kerja fisik dan beban kerja mental) dan faktor demografi (jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian) terhadap stres kerja” **ditolak**. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari keseluruhan variabel *independent variable* terhadap *dependent variable*.

Table 2
Koefisien Regresi

Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	86.218	6.485			13.294	.000
	Komitmen	-.351	.076	-.335		-4.619	.000
	Kontrol	.035	.082	.030		.413	.667
	Tantangan	-.259	.087	-.193		-2.965	.003
	Beban Kerja Fisik	.013	.064	.014		.202	.840
	Beban Kerja Mental	-.168	.087	-.146		-1.934	.054
	Jenis Kelamin	-1.134	1.330	.069		-.853	.395
	Masa Kerja	0.028	1.414	.002		.020	.984
	Usia	-1.520	1.201	-.079		1.266	.207
	Status Kepegawaian	1.606	1.604	.074		1.002	.318

Dari persamaan di tabel 2 terlihat bahwa dari kesembilan variabel *independent variabel*, yang berdampak secara signifikan terhadap *dependent variable* hanya variabel komitmen, tantangan, dan beban kerja mental saja, sedangkan sisanya tidak berdampak secara signifikan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai koefisien regresi dari masing-masing variabel:

1. Komitmen memiliki koefisien regresi sebesar -0.351 dengan nilai $P < 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa komitmen **memiliki pengaruh** yang signifikan terhadap stres kerja.
2. Kontrol memiliki koefisien regresi sebesar 0.035 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa kontrol tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
3. Tantangan memiliki koefisien regresi sebesar -0.259 dengan nilai $p < 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa tantangan **memiliki pengaruh** yang signifikan terhadap stres kerja.
4. Beban kerja fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0.13 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa beban kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
5. Beban kerja mental memiliki koefisien regresi sebesar -0.168 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa beban kerja mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
6. Jenis kelamin memiliki koefisien regresi sebesar -1.134 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
7. Masa kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.028 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
8. Usia memiliki koefisien regresi sebesar -1.520 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
9. Status kepegawaian memiliki koefisien regresi sebesar 1.606 dengan nilai $p > 0.05$. Hal ini mengandung arti bahwa status kepegawaian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardiness* (komitmen, kontrol, dan tantangan), beban kerja (beban kerja fisik dan beban kerja mental), dan faktor demografi (jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian) terhadap stres kerja guru SMA dengan signifikansi sebesar 0.000 dan nilai kontribusi variabel independen terhadap

variabel dependen sebesar 0.216 atau 21.6%. Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness*, beban kerja, dan faktor demografi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru sebesar 21.6% dan 78.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Adapun hasil penelitian berdasarkan koefisien regresi masing-masing *independent variable* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen dan tantangan terhadap stres kerja guru. Berbeda dengan variabel kontrol, beban kerja fisik, beban kerja mental, jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian, semua komponen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Diskusi

Pada bagian ini, peneliti akan membahas mengenai kedelapan *independent variable* yang digunakan dalam penelitian (komitmen, kontrol, tantangan, beban kerja fisik, beban kerja mental, jenis kelamin, masa kerja, dan usia) terhadap *dependent variable* (stres kerja) serta penelitian dan literatur terdahulu mengenai kedelapan *independent variable* yang dikaitkan dengan *dependent variable*.

Variabel *hardiness* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, termasuk pada guru SMA. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wallnas & Jendle (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *hardiness* dan stres kerja, serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McCalister (2006) yang menyatakan bahwa *hardiness* berpengaruh secara signifikan oleh stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bala dan Kaur (2017), pengaruh yang signifikan akan *hardiness* terhadap stres kerja tersebut ialah dengan arah negatif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *hardiness* seseorang, maka akan semakin rendah stres kerjanya, begitupun sebaliknya.

Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa guru SMA dengan *hardiness* yang tinggi cenderung tidak merasakan stres kerja. Guru SMA yang memiliki *hardiness* ini memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga "tahan banting". Dengan kata lain, orang-orang dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptif (Astuti, 1994). Guru SMA dengan *hardiness* yang tinggi juga akan memiliki ketahanan untuk merasakan stres kerja.

Meskipun begitu, hanya dua dimensi pada variabel *hardiness* yang berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dalam penelitian ini. Kedua dimensi tersebut ialah komitmen dan tantangan, sedangkan kontrol tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kobasa, Maddi, dan Khan (1982) juga menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi akan semakin rendah merasakan stres kerja karena *hardiness* merupakan konstelasi dari karakteristik kepribadian yang mempunyai sumber perlawanan saat

individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stres dan dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stres. Penelitian diatas menggunakan variabel *hardiness* secara keseluruhan untuk melihat pengaruhnya terhadap stres kerja. Lain halnya dengan penelitian ini yang melihat pengaruh dimensi *hardiness*, yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan terhadap stres kerja.

Menurut Kobasa (1979), seorang individu yang komitmen akan memiliki keyakinan bahwa tidak peduli bagaimana hal-hal yang menegangkan terkait dengan pekerjaan, ia akan tetap dekat kepada orang-orang dan lingkungan disekitar. Selain itu, seorang individu yang memiliki kepribadian tantangan akan menganggap perubahan sebagai hal yang wajar dalam kehidupan dan antisipasi terhadap perubahan justru dianggapnya sebagai sesuatu yang penting untuk mendorong perkembangan, bukan merupakan ancaman terhadap keamanan. Dengan begitu, peneliti berasumsi bahwa seorang individu yang berkomitmen tinggi akan tetap menjalankan tugasnya seberat apapun stres kerja yang dirasakan. Begitu pula dengan orang yang memiliki kepribadian tantangan, ia akan menganggap kesulitan yang dirasakannya sebagai hal yang wajar dan justru menganggap kesulitan tersebut sebagai tantangan yang harus dilewati.

Berikutnya, hasil koefisien regresi pada variabel kontrol dalam penelitian ini ialah bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kontrol seseorang, maka akan semakin tinggi pula stres kerjanya. Hasil tersebut tentunya tidak sejalan dengan penelitian Bala dan Kaur (2017) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *hardiness* akan mengalami stres kerja yang rendah. Seseorang yang memiliki kontrol kuat akan berkeyakinan dapat memengaruhi apa saja yang terdapat dalam hidupnya. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa ketika seseorang memiliki kontrol tinggi, mereka akan berkeyakinan kuat untuk memengaruhi apa saja yang terjadi di hidupnya sehingga jika keyakinan yang ada pada dirinya tersebut tidak tercapai, maka dapat membuat stres kerja tinggi. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kobasa (1979), individu percaya bahwa tidak peduli bagaimana hal-hal rumit bisa terjadi dalam menjalankan pekerjaan, individu dapat memiliki pengaruh terhadap hasil yang terjadi disekitar.

Hardiness menurut Wallnas dan Jendle (2017) merupakan kepribadian yang muncul untuk melindungi individu dari *negative stress* pada kesehatan fisik dan mental. Pengertian tersebut sejalan dengan penelitian yang akan diteliti bahwa seseorang yang memiliki *hardiness* tinggi adalah orang yang akan berkomitmen, menganggap bahwa mereka menemukan jalan yang penting dalam pengalamannya bagi mereka (Maddi & Khoshaba, 2015). Oleh karena itu, saat stres kerja mereka akan bertahan dan dapat mengatur bagaimana melewatinya dengan kepribadian *hardiness* yang dimiliki.

Dalam penelitian ini variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru SMA. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Antoniou, Ploumpi, dan Ntalla (2013) yang menjelaskan bahwa beban kerja menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh TUC (2004) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sumber dari stres. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa guru SMA dengan beban kerja tinggi dapat merasakan stres kerja yang tinggi pula. Guru SMA yang memiliki *hardiness* ini memberikan konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi terdorong untuk lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis serta memiliki strategi *coping* yang efektif dalam menghadapi lingkungan yang penuh tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi (Maddi, 2004). Selain itu guru SMA dengan *hardiness* yang tinggi juga akan memiliki ketahanan untuk merasakan stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel beban kerja fisik bertanda positif. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar beban kerja fisik, maka semakin besar stres kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Omondi dan Kariuki (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja dan tingkat stres berpengaruh secara signifikan dan memiliki arah positif. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa jika seseorang yang memiliki beban fisik yang besar, maka akan besar pula stres kerja yang dirasakan karena berkaitan dengan aktifitas fisik serta usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Pertiwi dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja mental berpotensi menjadi sumber stres ditempat kerja. Bekerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stres yang sering ada di tempat kerja. Turunnya produktivitas kerja atau bahkan penyakit akibat kerja juga dapat disebabkan karena beban pekerjaan yang melampaui kapasitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja mental memiliki nilai koefisien yang negatif, artinya semakin besar beban kerja mental maka semakin rendah stres kerjanya. Hasil tersebut tidak sejalan dengan Pertiwi dkk (2017) yang menyatakan bahwa semakin besar beban kerja mental yang diterima maka semakin besar pula mengalami stres kerja. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa guru terlihat lebih nyaman dengan tingkat beban kerja mental yang tinggi karena merasa kemampuan psikis yang mereka miliki digunakan atau dimanfaatkan secara maksimal saat bekerja.

Selanjutnya pada variabel faktor demografi, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor demografi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel demografi seperti jenis kelamin, masa kerja, dan usia profesi guru juga menjadi faktor yang memengaruhi stres kerja.

Variabel faktor demografi pertama yaitu jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nelson & Burke yang menyatakan bahwa wanita lebih membutuhkan dukungan sosial untuk menolong mereka menghadapi stres (dalam Schultz & Szhultz, 2010). Peneliti berasumsi bahwa hal ini dapat disebabkan karena perempuan dan laki-laki, sama-sama tidak mengalami stres kerja atau merasakan stres dengan tingkatan yang sama meskipun tugas yang mereka emban adalah banyak, namun baik laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan dalam merasakan stres kerja.

Variabel faktor demografi kedua yaitu masa kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa anggota organisasi senior yang lebih mungkin bisa sepenuhnya beradaptasi mampu menangani mekanisme penanganan stresnya sendiri dan oleh karenanya mengalami stress lebih sedikit.

Variabel faktor demografi ketiga yaitu usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sadeghi dan Sa'adatpourvahid (2016) yang menyatakan bahwa usia guru berkontribusi terhadap tingkat stres dan gejalanya. Asumsi peneliti ialah bahwa umur 20-40 tahun, 40-60 tahun, dan >60 tahun tidak berpengaruh kepada seseorang yang merasakan stres kerja.

Variabel faktor demografi keempat yaitu status kepegawaian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian dari Dwijayanti (2008) yang menyatakan bahwa status kepegawaian, yaitu pegawai honorer ataupun PNS memiliki pengaruh terhadap stres. Dalam hal ini peneliti berasumsi jika subjek yang menjadi penelitian, baik yang berstatus kepegawaian honorer ataupun PNS tidak merasakan stres kerja.

Temuan menarik dalam penelitian ini adalah dimensi komitmen yang dinyatakan memiliki pengaruh terhadap stres kerja justru memiliki hasil yang rendah dengan perolehan sebesar 60.4%. Hal ini berarti meskipun komitmen berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, namun ternyata tidak banyak guru SMA di Tangerang Selatan, yang memiliki komitmen tinggi dalam pekerjaannya. Selanjutnya adalah tantangan, dimana tantangan juga memiliki pengaruh terhadap stres kerja juga memiliki skor yang rendah dengan perolehan 55.8%. Hal ini berarti meskipun tantangan berpengaruh terhadap stres kerja untuk guru SMA di Tangerang Selatan, ternyata tidak banyak guru yang menganggap perubahan sebagai tantangan.

Selanjutnya megacu kepada wawancara guru yang mengatakan bahwa beban kerja bertambah setelah adanya perubahan kurikulum justru berbanding terbalik dengan 126 responden (58.3%) dari 217 responden (100%) yang menganggap beban kerja mental yang diterima dalam

pekerjaannya adalah rendah, sedangkan 173 responden (79.9%) menyatakan beban kerja fisik menjadi seorang guru adalah tinggi. Hal ini tentu menjadi menarik karena beban kerja fisik yang dirasakan lebih tinggi dibanding dengan beban kerja mental.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian, penulis menemukan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Hal tersebut mungkin terjadi karena adanya beberapa keterbatasan dan kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini. Keterbatasan serta kelemahan tersebut ialah seperti 1) kondisi dan situasi saat pengisian skala yang tidak dapat dikontrol oleh penulis sehingga mungkin tidak kondusif, 2) responden yang kurang serius dalam proses pengisian skala sehingga respon menjadi tidak berpola, serta 3) kemungkinan tidak semua item dapat dipahami dengan baik oleh responden. Selain itu, jumlah subjek yang belum teramat mewakili untuk populasi guru SMA di Tangerang Selatan juga menjadi keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, T. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja guru SD di kecamatan Purworejo. *Skripsi*. Fakultas Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Antoniou, A.S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teacher primary and secondary education: The role of coping strategies. *Journal of Scientific Research*, 3A (4), 349-355. doi: 10.4236/psych.2013.43A051.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Vlachakis, A, N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 7(21), 682-690. doi: 10.1108/02683940610690213.
- Arismunandar., & Ardhana, I.W. (1998). Sumber-sumber stress kerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1 (5), 3 – 13. Retrieved from <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/933/1727>.
- Bala, R., & Kaur, R. (2017). Personality *hardiness* of secondary school teachers in relation to work related stress. *Journal of Education and Applied Social Science*, 1(8), 151-155. doi: 10.59.58/2230-73.2017.00022.8.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Jurnal Psikologi*, 2 (7). Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7406>
- Bartone, P. T. (1995). A short *hardiness* scale. *Paper Presented*, 1-5. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/235013984_A_Short_Hardiness_Scale

- Bartone, P. T., Hystad, S. W., Eid, J. Johnsen, B. H., & Laberg, J. C. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 237-245. doi: 10.1111/j.1467-9450.2.009.00759.x.
- Bartone, P. T., Sandvik, A. M., Hansen, A. L., Hystad, A. W., & Johnsen, B. B. (2015). Psychopathy, anxiety, and resiliency – psychological hardiness as a mediator of the psychopathy-anxiety relationship in a prison setting. *Personality and Individual Differences*, 72, 30-34. doi: 10.1016/j.paid.2014.08.009.
- Dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id. Data pokok pendidikan dasar dan menengah Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 21 Januari 2017 Jam 19.00 WIB. <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp/2/286300>
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32 (1), 59 – 78. doi: 10.1108/09578239410051853.
- DiDomenico, A. T. (2003). An investigation on subjective assessments of workload and postural stability under conditions of joint mental and physical demands. *Dissertation*. Industrial and Systems Engineering.
- Dwijayanti, D. A. (2008). Gambaran stres kerja pegawai unit pelaksanaan teknis gudang farmasi pada dinas kesehatan di kabupaten Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 1 (6), 23-38.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., Alarcon, G. (2010). Work & stress: An international journal of work, health & organisations. *Journal Work and Stress*, 3 (23), 244 – 263. doi: 10.1080/02678370903282600.
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA – TLX (Task Load Index): Result of empirical and theoretical research. *Journal Human Mental Workload*. doi: 10.1016/S0166-4115(08)62386-9.
- Health and Safety Executive (HSE). (2014). *Stress at Work*. ACAS: UK.
- Khilmiyah, A. (2012). Stres kerja guru perempuan di kecamatan kasihan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan*, 12 (2), 135-143. Retrieved from http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/lentera_pendidikan/article/viewFile/3844/3509
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1-11. doi: 10.1103/0022-3514.37.1.1.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (2), 168-177. doi: 0022-3514/82/4201-0168\$05.00.
- Kusnadi, M.A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stress kerja pada dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1 (3). Retrieved from

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=175587&val=5455>

- Kyriacou, C., & Chien, P.Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 2(5), 86-104.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based: Approach 12th Edition*. United State: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45 (2), 142-155.
- Margianti, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*, 12 (3), 71-80.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44: 279. doi: 10.1177/002216780426610.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationship with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal Compilation*, 575 – 598. doi: 10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x.
- Maddi, S. R. (2013). Personal hardiness at the basis for resilience. *Journal of Psychology*, 11 (2), 7-17. doi: 10.1007/978-94-007-5222-1-2.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2015). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assesment*, 63(2), 265-274. doi: 10.1207/s15327752ipa6302_6
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *The Science of Health Promotion*. 3 (20). doi: 10.1.1.588.3138.
- McShane, S. (2005). *Applying research in reading instruction for adults first steps for teachers*. United State: National Institute for Literacy.
- Nagra, V., & Arora, S. (2013). Occupational stress and health among teacher education. *Journal of Advanced Research in Management and Social Science*, 8(2), 2278-6236. Retrieved from www.garph.co.uk.
- Omondi, I.S., & Kariuki, M.W. (2016). Level of stress among the public primary school teachers: A case of public primary schools in Naivasha district. *American Journal of Education and Practice*, 1 (1), 59-76. Retrieved from www.ajpojournals.org
- O'Donnell, C. R., & Eggemeier, F. T. (1986). Workload assessment methodology. *Human Performance*. Retrieved from: <http://apps.usd.edu/coglab/schieber/psyc792/workload/odonnell.pdf>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational, Behavior, and Human Performance*. 32, 160-177. doi: 10.1016/0030-5073(83)80145-9.

- Pertiwi., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubung antara beban kerja mental dengan stress kerja dosen di suatu fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3 (5), 2356-3346. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout padakaryawan PT. X. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putranto, C. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi streskerja: Studi *indigenous* pada guru bersuku jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2 (2), 2252-6838. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Rahmawasi, S. (2009). Analisis stres kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Bogor. *Jurnal Management*, 1 (1). Retrieved from <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/view/1605/668>
- Ravidchandran, R., & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (1), 133 – 136.
- Rubio, S., Diaz, E., Martin, J., & Puente, J. M. (2004) Evaluation of subjective mental workload: A comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. *Applied Psychology An International Review*.53 (1), 61-86. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00161.x.
- Reid, G.B., & Nygren, T.E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. *Journal Human Mental Workload*. doi: 10.1016/S0166-4115(08)62387-0.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41 (1), 9 -15.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 3 (1). Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/2718/5701>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Unites State of America: Pearson.
- Shanton, J. M., Balzer, W., Smith, P. C., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Education and Psychology Measurement*, 61 (5), 866-888.doi: 10.1177/00131640121971455.
- Sadeghi, K., & Sa'adatpourvahid, M. (2016). EFL teachers stress and job satisfaction: What contribution can teacher education make?. *Journal*

- of Language Teaching Research*, 4(3), 75-96. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1127347.pdf>
- Schultz, D. Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today Ninth Edition*. United State of America: Pearson Educational.
- Sihontang, F.N. (2011). Hubungan antara *Hardiness* dan *Emotional Intelligence* dengan Stres pada Penderita Diabetes Mellitus Tipe II di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa Tahun 2011. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Simanjuntak, R.A., & Situmorang, D.A. (2010) Analisis pengaruh shift kerja terhadap beban kerja mental dengan metode *subjective workload assessment technique* (SWAT). *Jurnal Teknologi*, 1(3), 53-60.
- Suryadi, B., Diana, M., Miftahuddin., Mulia., S. D., Desi, Y. M., & Nia., T. (2014). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2014.
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus po agra mas (divisi akap) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, 5 (3), 543 – 548. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15399/14891>
- Trades Union Congress (TUC). (2004). Focus on health and safety. *Article Survey of Safety Reps 2004*.
- Wallnas, A., & Jendle, H. (2017). Effects of exercise, social support and hardiness on occupational stress in Swedish teachers. 29(2), 40. doi:diva2:11200081.

