

# STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Andi Hendrawan<sup>1,2</sup>, Hari Sucahyawati<sup>2</sup>, Kristian Cahyandi<sup>2</sup>, Indriyani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Jenderal Soedirman

<sup>2</sup> Akademi Maritim Nusantara

Email: [andihendrawan007@gmail.com](mailto:andihendrawan007@gmail.com)<sup>1)</sup>

## Abstrak

Pekerjaan guru dibagi menjadi dua, diantaranya pekerjaan yang berkaitan dengan tugas mengajar, pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat, pekerjaan tersebut sangat membuat stres dan melelahkan yang berdampak pada kinerja guru yang kurang memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari kelelahan dan stres kerja terhadap kinerja guru di kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar (SD) di Desa Kamulyan, Bantarsari, Kabupaten Cilacap sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada seluruh guru dan kepala sekolah untuk mengukur kinerja, hasil dari data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment dan regresi. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan dari kelelahan terhadap kinerja yang bernilai  $P=0$ . Terdapat pengaruh kerja terhadap kinerja yang bernilai  $P=0$ . Penggabungan antara kelelahan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka diperlukan kontrol stres dan rasa lelah yang dirasakan untuk kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Kelelahan, Stres, Kinerja

## Abstact

*Teachers work is divided into two, namely the work related to teaching tasks, educate and community tasks (social), teacher work that is so stressful and exhausted work that result in the performance of teachers who are less satisfactory. This study aims to prove the effect of fatigue and work stress on teacher performance in Cilacap regency of Central Java. Population and sample are elementary school teacher in Kamulyan Village, Bantarsari District, Cilacap Regency as many as 40 people. The sampling technique using total sampling is taking the population as sample. Research by using questionnaires to teachers and principals to measure Performance. the results of the data obtained were analyzed using product moment correlation analysis and regression analysis. The result of analysis shows that there is influence of fatigue on the performance of significant negative value  $P = 0$ . there is an effect of work stress on the performance of significant negative value  $P = 0$ . jointly fatigue and work stress affect the performance, so that required handling of stress and fatigue for better performance.*

**Keyword:** *fatigue, stress , performance*

## PENDAHULUAN

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kenyamanan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Kenyamanan yang dimaksud adalah kenyamanan secara psikologis maupun lingkungan, nyaman secara Psikologis misalkan, tidak terjadi stress, tidak terdapat konflik peran dan hubungan antar teman sejawat yang kondusif dan nyaman secara lingkungan bisa diperoleh jika suasana lingkungan kerja dalam hal kelas dapat dirasakan nyaman; cukup ventilasi dan cukup pencahayaan.

Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kerja yang nyaman, kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja guru, Stress kerja berhubungan erat dengan kelelahan kerja, produktivitas bahkan penyakit akibat kerja. Beban berat bagi guru sekolah dasar maka diperlukan solusi untuk menanggulangi stress kerja agar kinerja guru sekolah dasar dapat meningkat.

Persoalan yang menonjol dalam kehidupan modern saat ini yang belum dikendalikan secara baik adalah masalah kelelahan kerja. Meskipun masalah kelelahan kerja telah dibicarakan di Inggris di akhir perang dunia I. Tetapi belum terdapat badan yang secara khusus menekuni pencegahan pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja (Violanti and Ph, 2012)

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang ditandai oleh penurunan kesiagaan, dan perasaan lelah. Perasaan lelah tersebut merupakan akibat kumulatif dari beberapa faktor seperti intensitas dan durasi kerja fisik dan mental, monoton, iklim kerja, pencahayaan, kebisingan, tanggung jawab, kecemasan, konflik-konflik, sakit, keluhan sakit dan nutrisi Dampak kelelahan kerja bukan hanya pada tenaga kerja bersangkutan namun juga berpengaruh terhadap perusahaan dan keluarga (Caruso and Ph, 2004; Saleem, 2010; International Petroleum Industry Environmental Conservation Association, 2012; The global oil and gas industry association for environmental and social issues, 2012; Ariani, 2013; Hewitt, 2013), (Xanthopoulou *et al.*, 2007; Gross *et al.*, 2011; Sullivan, 2015) menambahkan bahwa kelelahan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja bahkan telah diteliti bahwa penurunan produktivitas kerja terutama disebabkan oleh adanya kelelahan kerja.

(Asano and Finlayson, 2014) menyebutkan bahwa dokter-dokter perusahaan di Indonesia sangat sering menjumpai tenaga kerja dengan kelelahan kerja. Keadaan tersebut di atas dapat mempengaruhi kehidupan tenaga kerja baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaannya, selain itu kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan yaitu prestasi kerja menurun, fungsi fisiologik motorik dan neural menurun, badan terasa tidak enak di samping semangat kerja yang menurun (Queensland Health, 2009). Perasaan kelelahan kerja cenderung meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dapat merugikan tenaga kerja sendiri maupun perusahaan karena adanya penurunan produktivitas kerja (Commissioner for Mine Safety and Health, 2013).

## b. Stres Kerja

Menurut pendapat (Cox, 1987) bahwa stress kerja adalah keadaan emosi atau suasana hati yang diakibatkan oleh suatu tuntutan antara tingkat harapan dengan kemampuan seseorang untuk menghadapi kerja dengan suatu peristiwa dan pengenalan seseorang dari ketidakmampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan pada situasi kerja. Sesuai dengan pengertian Grandjean maka Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan psikofisiologis yang timbul karena respon akibat adanya kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dari lingkungan kerjanya.

Hampir semua orang setuju bahwa stress kerja diakibatkan oleh interaksi pekerja dan kondisi-kondisi pekerjaan. NIOSH (*National Institute for Occupational and Health*) berdasarkan pengalaman dan riset yang dilakukan, bahwa kondisi kerja adalah merupakan peran utama penyebab stress kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat mendorong ke arah stress kerja di antaranya lingkungan sosial misalkan hubungan antar teman, sifat kepemimpinan yang kaku, budaya, beban kerja dan pemasalah keluarga. Lingkungan kerja fisik yang dapat menimbulkan stress kerja adalah kerumunan, kebisingan, polusi, penerangan dan ergonomi.

(Sohail, 2015) juga menyatakan bahwa stress dapat menimbulkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu dalam suatu individu. kategori potensial akibat stress antara lain; 1. Subyektif berupa ketakutan dan apatis; 2. perilaku berupa alkoholisme, ketergantungan obat dan mudah mendapat kecelakaan; 3. kognitif berupa konsentrasi rendah, hambatan dan lebih; 4. fisiologis berupa naiknya tekanan darah, dan gangguan jantung naik; 5. organisasional berupa produktivitas rendah, absensi dan tindakan hukum..

Hubungan antara stress kerja dan berbagai penyakit dapat menimbulkan gangguan suasana hati dan tidur, gangguan pencernaan dan sakit kepala, gangguan hubungan dengan keluarga dan antar teman (Mahiri, 2016).

Stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah Stress dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stress yang dialami seseorang. Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stress yang dialami seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih *health promoting response* dan akhirnya melemahkan penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh..

Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dikategorikan sebagai stress kerja? Menurut Phillip L. Rice (1978), Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika :

1. *Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.* Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja
2. *Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu*

Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan bahwasannya *diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.* (THANGIYAH, 2012; Ukil and Ullah, 2016) gejala stress kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku.

Tabel 2. Gejala stres kerja

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Probem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Dampak stress kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal

### c. Sumber Dan Penyebab Stres Kerja

(Cox, 1987; Ivanoovich, 2006) sumber-sumber stres kerja antara lain, jenis pekerjaan itu sendiri. Untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stress kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subjektif individu masing-masing.

Terdapat tiga kategori sumber stres kerja yang potensial;

1. Faktor lingkungan diantaranya adalah ketidakpastian di bidang ekonomi, ketidakpastian dibidang politik dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor organisasi diantaranya, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.
3. Faktor individu diantaranya masalah ekonomi dan masalah keluarga.

Berbagai hal yang dapat menimbulkan stres dibagi 4 jenis stresor di tempat kerja, yaitu;

1. Stresor lingkungan, antara lain; pencahayaan, kebisingan, suhu, dan udara yang kotor.
2. Stresor individu, antara lain konflik peran, tanggung jawab dan rancang pekerjaan.
3. Stresor kelompok antara lain; hubungan buruk dengan teman sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stresor organisasi, antara lain; struktur organisasi, kebijakan dan tingkat jabatan.

Stres akan timbul dalam lingkungan kerja jika kebutuhan dasar di tempat kerjanya tidak terpenuhi. Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah a) kebutuhan biologik, sering tidak terpenuhi antara lain karena faktor upah yang tidak memadai, kurangnya jaminan kesehatan, jam kerja dan beban kerja yang berlebihan; b) kebutuhan akan kasih sayang, tidak terpenuhinya antara lain karena tidak ada wadah berkomunikasi, birokrasi di tempat kerja dan kompetisi yang tidak sehat; c) kebutuhan akan rasa aman, tidak terpenuhi antara lain karena isolasi sosial, kurang atau tidak adanya peralatan kerja yang memadai dan sistem manajemen yang kurang baik; d) kebutuhan akan rasa dimiliki dan memiliki, kebutuhan ini penting karena setiap individu pada hakekatnya merupakan bagian dari lingkungan tempat kerja, hambatan ini dapat timbul antara lain karena tidak ada program pengembangan personal dan kurang jelasnya desain pekerjaan; e) kebutuhan akan rasa dihargai, sering tidak terpenuhi karena kondisi antara lain, tidak adanya penghargaan dan sanksi yang tegas, kurang atau tidak adanya penghargaan terhadap prestasi yang dicapai dan sikap selalu menolak ide-ide baru; f) kebutuhan aktualisasi diri, sering tidak terpenuhi oleh lingkungan yang tidak memberi kesempatan berkembang dan kurangnya atau tidak adanya perencanaan bagi setiap individu.

Kondisi-kondisi berikut dapat menjadi penyebab stres di lingkungan kerja:

1. Pengawasan kerja: beberapa studi menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan ketegangan dan terlalu ketat serta kakunya pengawasan di tempat kerja juga dapat menimbulkan ketegangan emosional dan psikologis tenaga kerja.
2. Dukungan sosial (*social support*); dukungan sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dapat menurunkan efek-efek stres yang merugikan dan begitu pula sebaliknya.
3. Pekerjaan yang menyusahkan atau tidak memuaskan (*job distress* atau *dissatiffaction*). Hal ini terjadi terutama yang berhubungan dengan isi pekerjaan dan beban kerja, ini dapat mengakibatkan stres kerja.
4. Tuntutan tugas dan prestasi (*task and performance demand*). Dikategorikan sebagai beban kerja, termasuk kebutuhan akan perhatian.
5. Tanggung jawab (*responsibility*)
6. Keamanan kerja (*job security*)
7. Masalah-masalah di lingkungan fisik di tempat kerja (*physical enviroment problem*)
8. Kompleksitas atau kesukaran kerja (*complexity*)

#### **d. Dampak Stres Kerja**

Menurut (Cox, 1987; Chaudhry, 2012; Dewe, Driscoll and Cooper, 2012; Sohail, 2015), terdapat lima jenis konsekuensi dampak stres kerja yang potensial, yaitu;

1. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, perilaku yang terlalu mengikuti kata hati.
3. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

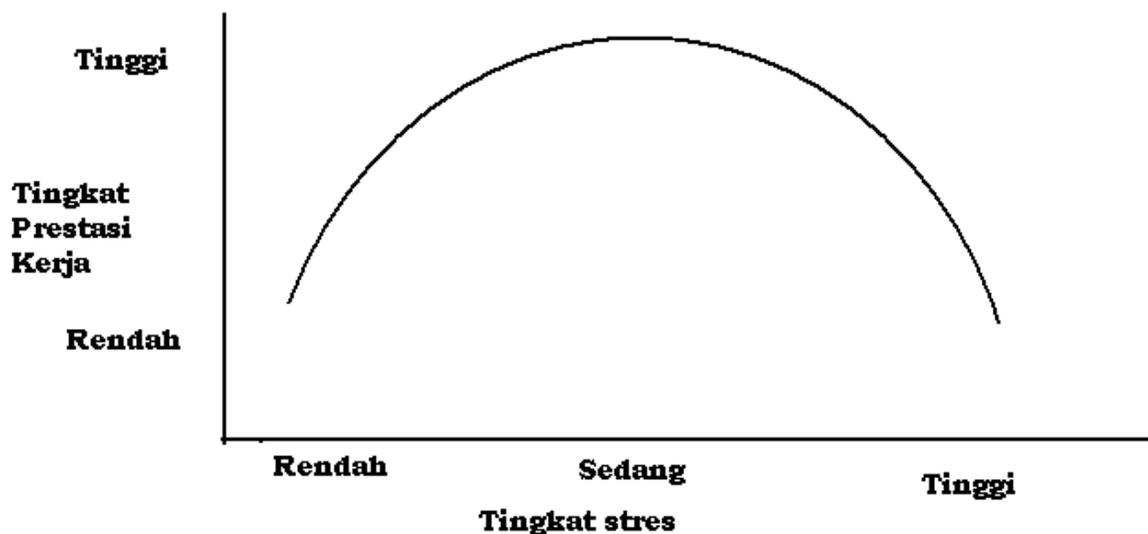
4. Dampak fisiologis: meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
5. Dampak organisasi: ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja.

Menurut pendapat (Cox, 1987) bahwa akibat stres bermacam-macam dan tidak sama bagi individu, hal tersebut disebabkan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta perbedaan individu, berdaya tahan tubuh maupun toleransi fisik dan psikologinya. Apabila penyesuaian terhadap stres gagal dapat mengakibatkan penyakit badan, penyakit jiwa antara lain penyakit psikosomatik atau penyakit kepribadian.

Daya tahan tenaga kerja terhadap stres ada batasnya, seperti yang digambarkan dengan sebuah kurva mengenai fungsi atau respon manusia terhadap stresor. Kurva tersebut menjelaskan hubungan stimula (*arousal*) dengan penampilan atau kemampuan (*performance*) dan disebut kurva ketegangan sehat (*healthy-tension*). Pada puncak kemampuan atau daya tahan dalam menghadapi stresor tenaga kerja mulai mengalami kelelahan, dan bila pada keadaan ini stresor masih berlanjut atau timbul stresor baru. Jika terjadi kepayahan (*Exhaustion*) yang berlanjut maka akan terjadi keadaan sahat-sakit (*ill-healthy*). Kondisi ini masih dapat berlanjut sampai pada titik kritis, hanya dengan strsor yang kecil sekalipun, individu akan menjadi tidak berdaya sama sekali (*break down*).

(Tella, Ayeni and Popoola, 2007; ALLEN, 2011; Abd and Ghafar, 2016) mengatakan bahwa stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai penyakit seperti alergi, tekanan darah tinggi, migran dan sakit lambung. Selain itu adanya stres biasanya diikuti dengan perasaan marah, cemas, depresi, gugup, mudah tersinggung, tegang dan jenuh.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, akan tergantung pada seberapa besar tingkat stres. Selama beberapa tahun hipotesis U-terbalik telah diterima. Hipotesis ini menjelaskan hubungan antara stres dan prestasi kerja. (Ivanoovich, 2006; Tella, Ayeni and Popoola, 2007; Masia and Pienaar, 2011) bahwa hipotesis ini menjelaskan bahwa pada tingkatan tertentu stres dapat merangsang dan meningkatkan perhatian terhadap pekerjaan yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja, namun kadar stres optimum akan menurunkan prestasi kerja pada taraf minimum. Sebuah model stres – prestasi kerja dengan bentuk U-terbalik dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2:** Hubungan U-terbalik Stres-prestasi kerja

Logika yang mendasari U-terbalik adalah stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Peningkatan stres akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah.

Stres selain mempengaruhi prestasi kerja juga dapat membawa dampak potensial pada individu, yaitu a) dampak subyektif berupa ketakutan dan apatis; b) dampak perilaku berupa alkoholisme, ketergantungan pada obat dan mudah mendapat kecelakaan; c) dampak kognitif dapat berupa konsentrasi rendah, hambatan dan letih; d) dampak fisiologis berupa naiknya tekanan darah dan gangguan jantung; e) dampak organisasional bisa berupa produktivitas rendah, absensi dan tindakan hukum.

#### e. Kinerja Guru

Istilah kinerja Dalam bahasa Inggris adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Ismail *et al.*, 2010; Sun and Chiou, 2011; Imtiaz, 2013; Ekundayo and State, 2014; Othman *et al.*, 2014; Alexandrache, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

1. kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
2. kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
3. kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

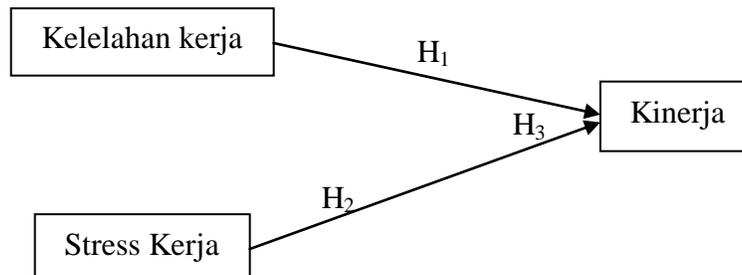
Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Aritonang, 2005). Berkaitan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran

yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. (Surya Dharma, MPA., 2008)

**H<sub>1</sub> :**

1. Terdapat pengaruh kelelahan kerja kerja terhadap kinerja
2. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja
3. Terdapat pengaruh kelelahan stress kerja terhadap kinerja

Secara skematis kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah suatu studi tentang hubungan antara stres kerja dengan dan kelelahan kerja terhadap kinerja. jenis penelitian survey dengan pendekatan “*cross-sectional*”, jenis ini dipilih karena pelaksanaan relatif mudah dilaksanakan, ekonomis dari segi waktu, serta banyak variabel yang dapat diekplorasi dan dipelajari korelasi atau pengaruhnya (Praktinya, 1986 dalam Setyawati, 1994). Penelitian dilakukan di Desa Kamulyan Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap Jawa Tengah

Populasi penelitian adalah semua Guru Sekolah Dasar Di Desa Kamulyan Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap yang berjumlah 40 orang, sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Data penelitian yang diambil antara lain; (1) stress kerja yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada para guru,. (2) kelelahan kerja yang diukur dengan kuesioner. (3) kinerja guru yang diperoleh dari kusioner dan wawancara dengan kepala sekolah atau pihak UPT Dinas Pendidikan.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat, yang dapat disebutkan sebagai berikut:

1. variabel bebas: (a) kelelahan kerja; (b) stress kerja;
2. Variabel terikat: (b) Kinerja

Definisi operasional tiap variabel sebagai berikut:

1. Kelelahan kerja: suatu keadaan yang ditandai oleh adanya penurunan kesiagaan dan perasaan lelah. diukur dengan kuesioner kelelahan kerja (perasaan lelah).
2. Stress Kerja: stress yang berhubungan dengan pekerjaan atau stress yang mengakibatkan pekerjaan terganggu dari segi produktivitas. Diukur dengan kuisisioner stress kerja.
3. kinerja: berhubungan dengan produktivitas diukur dengan kuesioner kinerja guru.

### a. Tahap-tahap Penelitian:

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap:

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi:
  - a. Pengamatan lingkungan kerja.
  - b. Jenis dan tugas pokok guru sekolah dasar.
  - c. Sistem kerja guru sekolah dasar.

- d. Wawancara dengan guru, kepala sekolah dan pihak terkait dalam bidang pendidikan dan kinerja.
2. Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung
  - a. Pengukuran stress kerja: dilakukan dengan menggunakan kuesioner stress kerja yang dibagikan kepada para guru:
  - b. Pengukuran kelelahan kerja menggunakan kuesioner.
  - c. Pengukuran kinerja guru diperoleh dari kuesioner yang dibagikan pada kepala sekolah dan wawancara terhadap kepala sekolah.

Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dianalisis secara analitik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Analisis analitik memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel tingkat stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang hubungan antar variabel ditunjukkan oleh table 1, hubungan antar variabel sangat signifikan.

**Tabel 1:** Korelasi antar variabel

		Kelelahan kerja	Stress kerja	kinerja
Kelelahan kerja	Pearson Correlation	1	.877**	-.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
Stress kerja	Pearson Correlation	.877**	1	-.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	-.841**	-.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

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

Hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja signifikan , hal ini dikarenakan stress akan lebih banyak energy yang dibutuhkan seseorang untuk coping stress. (Cox, 1987) berpendapat bahwa salah satu sumber stress adalah kelelahan, kelelahan harus dikelola dengan baik agar tidak menjadi sumber stress kerja, (*International Petroleum Industry Environmental Conservation Association, 2012; The global oil and gas industry association for environmental and social issues, 2012; Sholihah and Fauzia, 2013*) menemukan bahwa stress merupakan salah satu sebab kelelahan disamping sebab-sabab lain seperti gizi yang kurang, kerja berlebihan, umur, pendidikan dan lingkungan kerja.

**Tabel 2:** hasil analisa regresi

No	Independent	Dependent	Y= BX	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	P
1.	Kelelahan kerja	Kinerja	Y=-0.301 + 11.673	-0.841	0.841	0.707	0.00
2.	Stress kerja		Y=-0.265 + 11.775	-0.819	0.819	0.671	0.00
3.	Kelelahan stress kerja		Y = -0.193X <sub>1</sub> -0.114X <sub>2</sub> + 12.032	-0.531 -0.353	0.858	0.736	0.00

Analisa regresi antara kelelahan terhadap kinerja menunjukkan hubungan signifikan negatif artinya semakin tidak lelah maka kinerja makin baik. Hal ini ditunjukkan dengan  $P=0.00$  dan nilai  $\beta$  yang negatif dan nilai  $R$  yang tinggi sehingga pengaruh kelelahan terhadap kinerja sangat kuat. (Ziebertz *et al.*, 2015) mengemukakan bahwa kelelahan yang tinggi dan tidak ditanggulangi maka akan menimbulkan menurunnya kinerja. maka kinerja makin Hal ini ditunjukkan dengan  $P=0.00$  dan nilai  $\beta$  yang negatif dan nilai  $R$  yang tinggi sehingga pengaruh kelelelahan terhadap kinerja sangat kuat. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Stress yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja, namun dalam penelitian ini stress kerja berpengaruh negatif sehingga diperlukan pengelolaan atau manajemen stress kerja sehingga stress yang dialami oleh guru dapat meningkatkan kinerja. (Byron and Nazarian, 2010; Muazza, 2013; Thomas and Ruegg, 2014) kebanyakan penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara stress kerja dan kinerja sehingga antisipasi untuk tidak terjadi stress kerja merupakan upaya yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja.

Stressor stress kerja tidak bisa dilepaskan dengan kondisi personal karena setiap individu mempunyai daya tahan stress yang berbeda-beda. Penanganan stress yang baik selalu melibatkan tenaga kerja itu sendiri dan organisasi sehingga dapat dicari solusi yang sebaik-baiknya demi kinerja. Stres kerja gejala fisiologis adalah gejala

Stres yang berkaitan dengan fisiologis terdiri dari 5 indikator meliputi adanya gangguan pencernaan akibat bekerja, sakit kepala karena beban pekerjaan, rasa capek karena pekerjaan, gangguan fisik berupa pegal akibat kerja dan tidak bisa santai dalam bekerja. Stres kerja gejala psikologis adalah gejala stres yang berkaitan dengan psikologis terdiri dari 8 indikator meliputi: merasa putus asa dalam bekerja, mudah tersinggung, sulit untuk berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaan, merasa gelisah dalam bekerja, kurang puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak senang mengikuti kegiatan di lingkungan sekolah. Selanjutnya stres kerja gejala perilaku adalah gejala stres yang berkaitan dengan indikasi perilaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut terdiri dari tingkat absensi meningkat, sukar tidur akibat pekerjaan, nafsu makan berkurang karena beban kerja, keinginan untuk menunda-nunda pekerjaan, kecenderungan untuk malas melakukan pekerjaan dan perubahan kebiasaan makan akibat beban kerja (SYANSUL RIZAL, SE, 2013).

Stress kerja dan kelelahan secara bersama-sama juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (nilai  $P=0.00$ ) dengan nilai pengaruh  $R^2 = 0,738$  artinya 73,8 % kinerja dipengaruhi oleh stress kerja dan kelelahan kerja dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin lelah dan stress maka kinerja jelas makin menurun, Faktor yang menyebabkan lelah dan stress juga merupakan pemicu kinerja yang lebih buruk antara lain factor lingkungan kerja, kenyamanan, iklim organisasi dan pendapatan. Diperlukan upaya penanggulangan stress dan kelelahan dengan menurunkan atau menghilangkan faktor penyebabnya. (Siu and Kong, 2003; Jamal and Ph, 2011; Shikieri and Musa, 2012; Chandhok and Monga, 2013) sehingga akan meningkat dan kesuksesan organisasi menjadi lebih nyata,

## **KESIMPULAN**

1. Kelelahan mempunyai pengaruh signifikan negative dengan kinerja dengan  $P=0.00$  Stress kerja mempunyai prngaruh signifikan negative dengan kinerja dengan  $P=0.00$
2. Secara bersama sama kelelahan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja ( $P=0.00$ )

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd, R. and Ghafar, E. (2016) 'Occupational Stress : Measuring its Impact on Employee Performance and Turnover', *European Journal of Business and Management*, 8(21), pp. 12–21.
- Alexandrache, C. (2015) 'Occupational stress as a factor of ( non ) orientation teaching profession', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 180(November 2014), pp. 1038–1043. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.02.199.
- ALLEN, A. (2011) 'OCCUPATIONAL STRESS AND EMPLOYEES PERFORMANCE A CASE STUDY OF UGAFODE MICROFINANCE LIMITED', *THIS DISSERTATION HAS BEEN PREPARED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF A BACHELOR OF COMMERCE DEGREE OF MAKEREREUNIVERSITY KAMPALA*.
- Ariani, D. W. (2013) 'The Relationship between Employee Engagement , Organizational Citizenship Behavior , and Counterproductive Work Behavior', *International Journal of Business Administration*, 4(2), pp. 46–56. doi: 10.5430/ijba.v4n2p46.
- Asano, M. and Finlayson, M. L. (2014) 'Meta-Analysis of Three Different Types of Fatigue Management Interventions for People with Multiple Sclerosis : Exercise , Education , and Medication', *Hindawi Publishing Corporation*.
- Byron, K. and Nazarian, D. (2010) 'The Relationship Between Stressors and Creativity : A Meta-Analysis Examining Competing Theoretical Models', *Journal of Applied Psychology*, 95(1), pp. 201–212. doi: 10.1037/a0017868.
- Caruso, C. C. and Ph, D. (2004) 'Overtime and Extended Work Shifts : Recent Findings on Illnesses , Injuries , and Health Behaviors', *U. S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health*.
- Chandhok, A. and Monga, M. (2013) 'IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE <sup>â€™</sup> S PERFORMANCE OF SALES DEPARTMENT : A COMPARATIVE STUDY OF LIC AND BAJAJ ALLIANZ LIFE INSURANCE COMPANY LTD', *Int. J. Mgmt Res. & Bus. Strat.*, 2(1).
- Chaudhry, A. Q. (2012) 'The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction : The Case of Pakistani Universities', *International Education Studies*, 5(3), pp. 212–221. doi: 10.5539/ies.v5n3p212.
- Commissioner for Mine Safety and Health (2013) 'QGN 16 Guidance Note for Fatigue Risk Management', *Department of Natural Resources and Mines*.
- Cox, T. (1987) 'Stress, coping and problem solving', *Work and Stress*, 1(1), pp. 5–14. doi: 10.1080/02678378708258476.
- Dewe, P. J., Driscoll, M. P. O. and Cooper, C. L. (2012) 'Theories of Psychological Stress at Work', *Handbook of Occupational Health and Wellness, Handbooks in Health, Work, and Disability*, pp. 23–39. doi: 10.1007/978-1-4614-4839-6.
- Ekundayo, J. A. and State, I. (2014) 'Occupational Stress and Employees Productivity in the Workplace', *International Journal of Scientific Research in Education*, 7(June), pp. 157–165.
- Gross, S. *et al.* (2011) 'Journal of Applied Psychology The Effect of Positive Events at Work on After-Work Fatigue : They Matter Most in Face of Adversity The Effect of Positive Events at Work on After-Work Fatigue : They Matter Most in Face of Adversity', *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/a0022992.
- Hewitt, A. (2013) 'Managing Employee Engagement During Times of Change', *AON Empower Result*.
- Imtiaz, A. (2013) 'Occupational Stressors and Employee Performance in Service Sector of Lahore , Pakistan', *Journal of Research (Humanities)*.
- Ismail, A. *et al.* (2010) 'OCCUPATIONAL STRESS FEATURES , EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION : AN EMPIRICAL STUDY IN PRIVATE INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING', *Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Science PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela*.

- Ivanovich (2006) *Organization Behavior, structure and Process*. FOURTEENTH. New York: McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jamal, M. and Ph, D. (2011) 'Job Stress , Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company : An Empirical Study in two Countries', *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), pp. 20–29.
- Mahiri, E. (2016) 'Occupational Stress and Employee Performance : A Case Study of Kenya National Highways Authority ( KeNHA )', *International Journal of Education and Research*, 4(1), pp. 211–218.
- Masia, U. and Pienaar, J. (2011) 'Unravelling safety compliance in the mining industry: examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents', *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), pp. 1–10. doi: 10.4102/sajip.v37i1.937.
- Muazza (2013) 'Stressors and impacts on nurses ' job performance : A case study at one general public hospital , Jambi , Indonesia', *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 1(3), pp. 1–7.
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (2012) 'Managing fatigue', *International Association of Oil & Gas Producers*.
- Othman, C. N. *et al.* (2014) 'Occupational Stress Index of Malaysian University Workplace', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 153, pp. 700–710. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.10.101.
- Queensland Health (2009) 'Fatigue Risk Management System: RESOURCE PACK', *the Queensland Government*.
- Saleem, R. (2010) 'Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan', *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp. 213–222.
- Shikieri, A. B. El and Musa, H. A. (2012) 'Factors Associated with Occupational Stress and Their Effects on Organizational Performance in a Sudanese University', *Creative Education*, 3(1), pp. 134–144.
- Sholihah, Q. and Fauzia, R. (2013) 'Relationship work fatigue related to work stress on circadian rhythm night shift operator employee PT . Indonesia Bulk Terminal', *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*.
- Siu, O. L. and Kong, H. (2003) 'Job stress and job performance among employees in Hong Kong : the role of Chinese work values and organizational commitment', *International Journal of Psychology*, 38(6), pp. 337–347. doi: 10.1080/00207590344000024.
- Sohail, M. (2015) 'Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature', *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), pp. 94–121. Available at: <http://search.proquest.com/docview/1667167656?accountid=13151>.
- Sullivan, O. (2015) 'Balancing the Books: Managing Fatigue in College Staff and Students', *TRINITY COLLEGE DURLIN*.
- Sun, K. and Chiou, H. (2011) 'Aviation ground crews : Occupational stresses and work performance', *African Journal of Business Management*, 5(7), pp. 2865–2873. doi: 10.5897/AJBM10.1333.
- Surya Dharma, MPA., P. . (2008) 'Penilaian Kinerja Guru', *DIREKTORAT TENAGA KEPENDIDIKAN DIREKTORAT JENDERAL PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL*.
- SYANSUL RIZAL, SE, M. (2013) 'Stres Kerja Dan Kinerja Guru', *Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1, pp. 141–158.
- Tella, A., Ayeni, C. O. and Popoola, S. O. (2007) 'Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria.', *Library philosophy and practice*, 2007, pp. 1–16. doi: ISSN 1522-0222.
- THANGIYAH, S. A. / P. (2012) 'OCCUPATIONAL STRESS AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE', *Thesis Submitted to Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, Universiti Utara Malaysia, In Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Human*

*Resource Management.*

- The global oil and gas industry association for environmental and social issues (2012) 'Performance indicators for fatigue risk', *International Association of Oil & Gas Producers*.
- Thomas, A. and Ruegg, L. (2014) 'Stress and its effects in management training performance', *University of Twente P.O. Box 217, 7500 AE Enschede The Netherlands*.
- Ukil, M. I. and Ullah, M. S. (2016) 'EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS ON PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE OF BANK EMPLOYEES IN BANGLADESH : DOCOPING STRATEGIES MATTER', *Journal of Psychological and Educational Research*, 24(2), p. 2016.
- Violanti, J. M. and Ph, D. (2012) 'Shifts, Extended Work Hours, and Fatigue: An Assessment of Health and Personal Risks for Police Officers', *NIJ FINAL REPORT*.
- Xanthopoulou, D. *et al.* (2007) 'The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model', *International Journal of Stress Management*, 14(2), pp. 121–141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121.
- Ziebertz, C. M. *et al.* (2015) 'The Relationship of On-Call Work with Fatigue , Work-Home Interference , and Perceived Performance Difficulties', *BioMed Research International*.