

Teaching under stress and fatigue: Can affect of the performance?

Gurdani Yogisutanti*¹, Linda Hotmaida², Yayang Gustiani³, Sri W. Panjaitan⁴, Suhat⁵

^{1,2,3,4} Bagian Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel, Bandung

⁵ Bagian Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani, Cimahi

DOI: 10.24252/as.v12i1.10283

Received: 4 September 2019 / In Reviewed: 9 July 2020/ Accepted: 14 August 2020 / Available online: 17 September 2020

©The Authors 2020. This is an open access article under the CC BY-NC-SA 4.0 license

ABSTRACT

Workload, work stress, work fatigue, and performance are important variables in an organization, which must be well organized so that the organization can run well and succeed. The purpose of this study was to determine the relationship between workload, work stress, work fatigue, and teacher performance. The research design used was cross-sectional in 38 teachers of SMP Negeri 3 Bandung city taken in total sampling. The instrument was adopted from previous studies which have been validity and reliability tested. The results showed all teachers have moderate workloads, experience mild stress, and poor performance. Most respondents experienced work fatigue (76.3%). Statistical tests using the Spearman Rank Correlation Test and Product Moment concluded that there was a relationship between workload, work stress, and teacher performance. There is a relationship between work stress, work fatigue, and teacher performance and also the relationship between workload and teacher performance. There is a negative relationship between workload and performance, neither is the relationship between work stress, work fatigue, and teacher performance. Suggestion for SMPN 3 Bandung city is to organize workshops to improve teacher performance, and giving refreshing once a year to prevent work stress.

Keywords: fatigue; stress; workload

ABSTRAK

Beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja dan kinerja merupakan variabel yang penting dalam suatu organisasi, yang harus dikendalikan dengan baik agar organisasi dapat berjalan baik dan berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja dan kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan *cross sectional* pada 38 orang guru SMP Negeri 3 Kota Bandung yang diambil secara total sampling. Instrumen diadopsi dari penelitian sebelumnya yang telah valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan seluruh guru mendapatkan beban kerja sedang, dan mengalami stres ringan serta kinerja dalam kategori kurang. Sebagian besar responden mengalami kelelahan kerja (76,3%). Uji statistik menggunakan Uji Korelasi *Spearman Rank* dan *Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja guru dan dengan kinerja guru. Ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja dan kinerja guru, serta ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru. Hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat negatif, demikian pula hubungan antara stres kerja, kelelahan kerja dengan kinerja. Penelitian ini merekomendasikan untuk SMPN 3 Kota Bandung adalah menyelenggarakan *workshop* untuk peningkatan kinerja yang masih dalam kategori rendah, dan *refreshing* bagi guru minimal sekali per tahun untuk mencegah terjadinya stres kerja.

Kata kunci: beban kerja; kelelahan; stres kerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama melakukan tugas pendidikan dan pengajaran serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap murid, baik pada jalur pendidikan anak usia dini, maupun pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah, dan tugas pokoknya melakukan perencanaan, melaksanakan serta melakukan penilaian terhadap semua tugas utama yang telah dilakukan. Semua aktivitas tersebut tercantum dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan menjadi beban kerja bagi guru. (Suparlan, 2008)

Stres kerja adalah dapat terjadi karena adanya interaksi antara lingkungan kerja dan individu yang dirasakan berdasarkan persepsi individu dan dapat mengakibatkan perasaan tertekan, baik psikologis, fisiologis maupun perilaku. (Wijono, 2012). Penyebab stres dapat berasal dari lingkungan kerja dan juga dari faktor diri pekerja sendiri. Lingkungan kerja pada pekerjaan guru berupa kondisi fisik sekolah, peraturan dan manajemen di sekolah, serta hubungan dengan rekan-rekan guru di lingkungan kerjanya.

Karakteristik pribadi, pengalaman selama bekerja, serta kondisi perekonomian keluarga merupakan faktor dari guru yang dapat menyebabkan stres. (Oktavia & Dwiyanti, 2016). Lebih dari 20.000 guru bekerja dibawah pengaruh stres kerja ting-

kat berat, sedangkan guru dengan stres kerja ringan sebanyak 24.000 orang. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengaruh tingkat stres pada guru, maka semakin rendah kinerja dan produktivitas guru tersebut. Kinerja yang baik dan optimal dapat tercapai dengan diimbangi adanya tekanan kerja (stres kerja) dari pihak atasan maupun teman kerja, sedangkan kinerja yang kurang baik tidak selalu disebabkan adanya tekanan kerja yang berlebihan. Kemampuan pribadi dalam mengelola tekanan dan stres diperlukan supaya kinerja tetap optimal. (Wirawan, 2009). Permasalahan kelelahan dan stres kerja tidak hanya dialami oleh pegawai di sektor industri, akan tetapi dapat dialami oleh guru maupun dosen yang berkecimpung di bidang jasa pendidikan. (Yogisutanti, 2016). Faktor risiko terjadinya stres kerja disebabkan beban dan konten kerja, lamanya bekerja serta adanya pengawasan dari atasan. Pengembangan karir dan jabatan, jumlah penghasilan yang didapatkan serta keterlibatan dalam organisasi dan bentuk hubungan dengan orang lain di tempat kerja juga merupakan faktor bahaya yang dapat mengakibatkan stres. Seorang pekerja yang kurang dilibatkan partisipasinya dalam aktivitas yang dilakukan, dan bekerja dengan baik tapi tanpa pengawasan juga akan menimbulkan stres. Di beberapa negara disebutkan bahwa stres

kerja yang tidak diatasi dengan baik, dapat menyebabkan depresi berat dan gangguan jiwa pada pekerja. Informasi yang ada menyatakan bahwa 10% pekerja mengalami stres, cemas dan depresi serta tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Hal tersebut menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan dan harus dirawat di rumah sakit karena gangguan jiwa yang dideritanya. (Widyastuti, 2017).

Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Bandung adalah sekolah milik pemerintah dengan total jumlah guru sebanyak 38 orang dan jumlah murid total 866 pada tahun 2019 dari jumlah 27 kelas. Lama kerja dosen lebih dari 8 jam per hari, dengan masing-masing mempunyai beban tambahan. Tugas pokok guru di SMP Negeri 3 Bandung adalah mengajar siswa-siswi di kelas, sedangkan tugas tambahannya adalah menjadi wali kelas, wakil kepala sekolah atau menjadi pejabat struktural, pengurus laboratorium, pustakawan, pembina kegiatan ekstra kurikuler dan sebagainya. Rata-rata guru mengajar 30 jam pelajaran per minggu. Aktivitas guru di sekolah dimulai pada pukul 07.00 sampai dengan 14.50, belum termasuk jam tambahan belajar dan kegiatan ekstra kurikuler. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, kelelahan kerja dan kinerja, stres kerja dengan kelelahan

kerja dan kinerja, serta stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru SMP Negeri 3 Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Variabel pada penelitian ini diantaranya beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja dan kinerja guru. Instrumen penelitian diadopsi dari penelitian sebelumnya yang telah valid dan reliabel, yaitu instrumen penelitian untuk beban kerja dan stres kerja guru (Yustinus, 2016), dan kelelahan kerja (Yogisutanti, 2016) serta kinerja guru (Pamungkas, 2015). Penelitian ini melibatkan seluruh guru di SMP Negeri 3 Kota Bandung pada tahun 2019 untuk menjadi populasi penelitian dengan jumlahn sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan *total sampling*, yaitu dengan cara mengambil semua responden untuk diikutsertakan dalam penelitian. Setiap responden harus mendapatkan izin dari kepala sekolah untuk mengikuti penelitian dan dalam keadaan sehat tidak menderita penyakit yang berhubungan dengan psikologis maupun fisik. Uji statistik untuk variabel berdistribusi normal (beban kerja, stres kerja dan kinerja) menggunakan uji Korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan kelelahan kerja menggunakan Korelasi *Spear-*

man Rank. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik penelitian nomor 001/EC/STIKI/B/VIII/2019 dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung.

an besar masa kerja responden berkisar antara 21-25 tahun. Pegawai baru yang mempunyai lama kerja kurang dari 5 tahun hanya 7,9% dan yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 10,5%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Umur (tahun)	21-30	7,9
		31-40	18,4
		41-50	27,7
		51-60	50,0
		1-5	7,9
2	Lama kerja (tahun)	6-10	2,6
		11-15	15,8
		16-20	32,6
		21-25	18,4
		26-39	13,2
3	Jenis kelamin	31-35	10,5
		Laki-laki	28,9
		Perempuan	71,1
4	Status Perkawinan	Tidak/belum kawin	7,9
		Kawin	92,1
5	Tingkat Pendidikan	Tamat PT/Sarjana S1	100

Sumber: Data Primer, 2019

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden yaitu guru SMP N 3 Kota Bandung berjenis kelamin laki-laki (71,1%) dan yang perempuan hanya 28,9%. Usia terbanyak di atas 50 tahun yaitu sebanyak setengah dari seluruh responden. Guru yang berusia di bawah 30 tahun hanya 7,9%, dan sisanya berumur antara 30 sampai 50 tahun. Pendidikan terakhir seluruh responden adalah tamat dari perguruan tinggi/tamat strata 1 (sarjana) dan responden yang belum menikah/tidak menikah sebanyak 7,9%. Sebagai-

Sebanyak 38 orang atau seluruh guru mendapatkan beban kerja dalam kategori sedang ternyata, 100% mengalami stres kerja ringan. Uji statistik *Product Moment* dari *Pearson* didapatkan nilai p sebesar 0,023 dan nilai r sebesar 0,368. Nilai p lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan penyakit stres kerja pada guru SMPN 3 Kota Bandung. Nilai r sebesar 0,368 termasuk dalam kategori hubungan yang agak rendah dan positif, artinya bahwa semakin tinggi beban kerja guru, maka se-

makin tinggi pula stres kerja yang dialami.

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua guru yang mempunyai beban kerja sedang, yaitu sebanyak 38 orang, ternyata proporsi terbanyak mengalami kelelahan yaitu sebesar 76,3%. Uji Korelasi *Spearman Rank* antara beban kerja dengan kelelahan kerja guru didapatkan nilai p sebesar 0,418 dan

kerja dengan kelelahan kerja pada guru. Berdasarkan nilai r sebesar 0,485 termasuk dalam kategori agak rendah.

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 38 orang atau seluruh guru yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 100% ternyata seluruhnya mempunyai kinerja yang kurang. Hasil uji uji korelasi

Tabel 2. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja

	Kelelahan Kerja						Total	Nilai p dan nilai r	
	Sangat lelah		Lelah		Tidak lelah				
	f	%	f	%	f	%			
Beban Kerja									
Sedang	7	18,4	29	76,3	2	5,3	38	100	r= 0,135 p= 0,418
Jumlah	7	18,4	29	76,3	2	5,3	38	100	
Stres Kerja									
Ringan	7	18,4	29	76,3	2	5,3	38	100	r= 0,485 p= 0,002
Jumlah	7	18,4	29	76,3	2	5,3	38	100	

Sumber: Data Primer, 2019

nilai r sebesar 0,135. Nilai p lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa semua guru yang mengalami stres kerja dalam kategori ringan yaitu sebanyak 38 orang, ternyata proporsi terbanyak mengalami kelelahan yaitu sebesar 76,3%. Sebanyak 18,4% merasakan sangat lelah dan 5,3% tidak merasa lelah. Uji Korelasi *Spearman Rank* antara beban kerja dengan kelelahan kerja guru dengan nilai p sebesar 0,002 dan nilai r sebesar 0,485. Nilai p lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara stres

Product Moment dari Pearson didapatkan nilai p sebesar 0,032 dan nilai r sebesar -0,349. Nilai p lebih kecil dari 0,05, dan artinya ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru SMP N 3 Kota Bandung. Nilai r sebesar -0,349 termasuk dalam kategori hubungan yang agak rendah dan negatif.

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa responden dengan kelelahan kerja dalam kategori sangat lelah sebanyak 7 orang, ternyata 100% mempunyai kinerja kurang, demikian pula dengan responden yang mengalami lelah sebanyak 29 orang, dan seluruhnya juga mempunyai kinerja kurang. Responden yang tidak lelah pun

100% mempunyai kinerja yang kurang.

Hasil uji Korelasi *Spearman Rank* didapatkan data bahwa nilai p sebesar 0,029. Nilai p lebih kecil daripada nilai α , artinya H_0 ditolak berarti ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja guru SMP N 3 Kota Bandung. Nilai r sebe-

dalam kategori hubungan yang agak rendah.

Nilai r negatif artinya bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang negatif, artinya bahwa semakin tinggi guru mendapatkan beban kerja, maka kinerja guru tersebut juga semakin rendah.

Tabel 3. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja dengan Kinerja

	Kinerja Kurang		Total		Nilai p dan nilai r
	f	%	f	%	
Beban Kerja					
Sedang	38	100	38	100	$r = -0,540$
Jumlah	38	100	38	100	$p = 0,000$
Stres Kerja					
Ringan	38	100	38	100	$r = -0,345$
Jumlah	38	100	38	100	$p = 0,034$
Kelelahan kerja					
Sangat lelah	7	100	7	100	$r = -0,355$
Lelah	29	100	29	100	$p = 0,029$
Tidak lelah	2	100	2	100	
Jumlah	38	100	38	100	

Sumber: Data Primer, 2019

sar $-0,355$ termasuk dalam kategori hubungan yang rendah. Nilai r negatif artinya bahwa semakin tinggi kelelahan kerja guru, maka semakin rendah kinerjanya.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh guru yang mempunyai beban kerja dalam kategori sedang, ternyata seluruhnya mempunyai kinerja yang kurang. Hasil uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson* didapatkan nilai p sebesar 0,0001 dan nilai r sebesar $-0,540$. Nilai p lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru SMP N 3 Kota Bandung. Nilai r sebesar $-0,504$ termasuk

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap stres dan kelelahan

Penghitungan standar beban kerja dengan cara membagi lamanya waktu kerja setahun dengan rerata lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap aktivitas utama. Untuk menghitung waktu penyelesaian setiap kegiatan pokok, didapatkan dari rerata waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas pokok selama sehari dibagi dengan rerata banyaknya kegiatan pokok yang harus dilakukan dalam sehari kerja. (Alam et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan pada pekerja sentra industri gamelan di Sukoharjo menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tersebut. (Setyowati et al., 2017). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat IGD di RSUD Dr. Soegiri Lamongan, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat. (Suratmi & Wisudawan, 2015).

Demikian juga penelitian yang dilakukan pada pegawai dinas sosial Provinsi Jawa Timur, terbukti beban kerja dengan stres kerja mempunyai hubungan yang erat. (Rizky & Afrianty, 2018). Beban kerja guru yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. (Muhbar & Rochmawati, 2017). Pekerjaan sebagai seorang guru dapat dikatakan merupakan pekerjaan yang monoton yang dapat menyebabkan kebosanan. Stres kerja dapat terjadi akibat beban kerja guru yang harus meluluskan muridnya dengan nilai yang baik. Akan muncul stres apabila target tersebut tidak dapat dilaksanakan. (Zetli, 2019)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Orang yang mempunyai beban kerja yang lebih dari yang seharusnya dia terima, tetapi pekerja tersebut merasa nyaman dan menyenangkan pekerjaannya akan dapat menurunkan ting-

kat kelelahan yang dirasakannya. Pekerjaan dianggap sebagai hal yang menyenangkan dan tidak dianggap sebagai beban, sehingga kelelahan tidak cepat timbul.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terhadap beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja industri bokor di Desa Menyali. Beban kerja berhubungan sangat erat dengan kelelahan pada pekerja industri tersebut. (Agustinawati et al., 2019). Demikian juga penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda, terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada dengan tingkat korelasi yang rendah karena beban kerja bukan merupakan faktor utama penyebab pegawai mengalami kelelahan kerja. (Rambulangi, 2016).

Pada penelitian lain menunjukkan terdapat hubungan beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada tenaga kependidikan di Institusi Kependidikan X. Nilai probabilitas 0,032 yang menunjukkan semakin tinggi beban mental pada tenaga pendidikan tersebut, maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dirasakan. Terdapat hubungan positif antara beban mental dan kelelahan kerja. (Prakoso et al., 2018).

Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan dan kinerja

Stres kerja disebabkan oleh kondisi pekerjaan itu dan pekerjaan yang dirasakan tidak nyaman oleh pekerja. Akibat dari ketidaknyamanan maka timbul ketidakharmisan antara pekerja dengan lingkungan kerja. Kelelahan kerja dapat terjadi karena pegawai mengalami stres kerja dan dapat pula terjadi stres karena kelelahan kerja. Pada pekerjaan yang berkaitan dengan jasa pelayanan seperti guru, kelelahan dapat ditimbulkan akibat dari stres yang terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Terutama lingkungan organisasi terkait beban kerja, hubungan antara guru dengan siswa, sesama guru, maupun guru dengan atasannya. Guru yang mengalami stres kerja ada kecenderungan untuk mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak mengalami stres kerja.

Penelitian pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Surakarta menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan bernilai positif. Perawat dengan kelelahan kerja tinggi, kemungkinan menderita stresnya pun tinggi pula. Selain positif, hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat (Hidayat, 2016). Lebih dari 75% perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM Kalooran Amurang (76,5%) mengalami kelelahan kerja. Stres kerja di-

alami oleh lebih dari 70% perawat (70,6%). Kasus kelelahan dan stres kerja dialami perawat di ruang rawat inap. (Lendombela et., 2017). Penelitian pada perawat rumah sakit Swasta X di Kota Yogyakarta menyebutkan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja dipengaruhi oleh umur dan masa kerja. Stres dan kelelahan akan meningkat seiring meningkatnya usia dan masa kerja. (Widyastuti, 2017).

Orang yang memiliki motivasi tinggi biasanya tidak mudah mengalami stres. Variabel motivasi merupakan variabel konfounding untuk terjadinya stres kerja dan menurunnya kinerja seseorang. Motivasi yang tinggi akan meniadakan stres, dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan di Kota Depok pada karyawan Departemen Produksi PT. Lasallefood Indonesia, berjumlah 67 responden. Penelitian pada pegawai di pabrik tekstil bagian produksi disimpulkan bahwa penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh stres kerja, sedangkan loyalitas yang merupakan faktor dari kinerja mempunyai hubungan yang lemah dengan kelelahan kerja. (Yogisutanti et al., 2020). Penelitian pada pegawai SPA juga menyimpulkan ada hubungan antara kelelahan dengan kinerja pegawai. (Mariadnyani et al., 2019).

Hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja adalah hubungan negatif,

artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja dari seorang pegawai, maka semakin rendah kinerja yang ditampilkannya. Kondisi lelah menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan dari seorang pekerja. Oleh karena itu diperlukan waktu istirahat yang memadai untuk pekerja. Waktu istirahat yang sedikit tetapi sering lebih baik dibandingkan istirahat yang panjang tetapi hanya satu kali saja, terutama untuk pekerjaan yang berat. Tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, sehingga rasa lelah masih dirasakan.

Penelitian pada perawat bagian rawat inap di pada Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur yang bertugas pada ruang *intermediate* menyimpulkan bahwa terdapat korelasi kelelahan kerja dengan persepsi perawat di tingkat pelayanan. (Kirana & Dwiyanti, 2017). Penelitian yang mempunyai kesimpulan yang serupa adalah penelitian terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. (Risnawati, 2016).

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan kelelahan kerja dan stres kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Demikian pula dengan beban kerja yang terlalu ringan dapat menjadi pemicu timbulnya pelemahan motivasi dan stres

pada karyawan yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. Beban kerja berkontribusi dalam menyebabkan stres kerja, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja yang berujung pada menurunnya kinerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat pada Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil penelitian memaparkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. (Barahama et al., 2019). Demikian pula penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. Hasil penelitian memaparkan bahwa beban kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. (Adityawarman et al., 2016). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perbedaan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan pegawai, kurangnya *reward* yang diterima pegawai, motivasi kerja rendah, kedisiplinan, keterlibatan dan tingginya beban kerja yang diberikan. (Bahirah & Faslah, 2013). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada pegawai di PT Arwana Citra Mulia, bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Nan Wangi, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, stres

kerja, kelelahan kerja dan kinerja guru. Semakin tinggi beban dan stres kerja yang dirasakan akan menurunkan kinerja guru. Semakin tinggi guru mendapatkan beban kerja, maka stres dan kelelahan kerja yang rasakan guru juga akan semakin meningkat. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja guru.

SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru seluruhnya termasuk dalam kategori kurang, sehingga pembinaan kepada guru perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Stres yang dialami guru termasuk dalam kategori ringan, sehingga perlu dilakukan pencegahan melalui pelatihan manajemen stres agar tidak berkembang menjadi stres dalam kategori yang lebih tinggi yang dapat mengganggu kinerja guru. Sebagian besar kelelahan kerja dalam kategori merasa lelah, sehingga perlu dilakukan refreshing pada guru untuk menurunkan tingkat kelelahan yang dialami, dapat dilakukan dengan *outbond* atau dengan rekreasi minimal setahun sekali bagi semua guru. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan intervensi untuk mengurangi stres dan kelelahan kerja pada guru melalui pelatihan manajemen stres dan membuat model rekreasi

bagi guru yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Agustinawati, K. R., Dinata, I. M. K., & Primayanti, I. D. A. I. D. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Alam, S., Raodhah, S., & Surahmawati. (2018). Analisis Kebutuhan Tenaga kesehatan (Paramamedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*, 10(2), 216–226. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903>
- Bahirah, M. F., & Faslah, R. (2013). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 104–116. <https://doi.org/10.21009/JPED.001.2.7>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 1–8. Retrieved from <https://>

- ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/22876
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Lumajang. *Jurnal Ilmu Penelitian Ekonomi WIGA*, 6(1), 36–44. <https://doi.org/10.30741/wiga.v6i1.96>
- Kirana, V. D. C., & Dwiyaniti, E. (2017). Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan pada Perawat dengan Metode Pengukuran DASS 21 dan IFRC. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(1), 4–13. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v6i1.69>
- Lendombela, D. P. J., Posangi, J., & Pondaag, L. (2017). Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 5(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/15823>
- Mariadnyani, N. W., Sanjiwani, I. A., & Pramitaresthi, I. G. A. (2019). Hubungan stres dan kelelahan kerja terhadap keluhan musculoskeletal pada pekerja perempuan di SPA. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(2), 37–40. <https://doi.org/10.33666/jners.v6i2.346>
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2017). The Relationship between Level Stress With Workload of Teachers in Extraordinary School. *Jurnal Keperawatan*, 5(2), 82–86. <http://dx.doi.org/10.31000/jiki.v2i2.1905>
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Oktavia, A. D., & Dwiyaniti, E. (2016). Hubungan iklim kerja fisik dengan kelelahan kerja subektif di Pabrik Tahu CV. Budi Sari Jaya Sidoharjo. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 14(3), 166–171. <http://journal.poltekkesdepkes-sby.ac.id/index.php/JPK/article/view/158>
- Pamungkas, A. C. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta* [Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://eprints.uny.ac.id/26875/>
- Prakoso, D. I., Setyaningsih, Y., & Kurniawan, B. (2018). Hubungan Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Kualitas Tidur dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Institusi Kependidikan X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(2), 88–93. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/20803>
- Rambulangi, C. J. (2016). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *Psikoborneo*, 4(2), 292–300. <https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1056>
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.979>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://>

- administrasi-
[bisnis.studentjournal.ub.ac.id/
index.php/jab/article/view/2622](http://bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2622)
- Setyowati, A., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan antara Faktor Organisasi Kerja dan beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Pekerja Galangan Kapal di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 32–50. [https://doi.org/10.1017/
CBO9781107415324.004](https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004)
- Suparlan. (2008). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suratmi, & Wisudawan, A. S. (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 142–148. [https://
doi.org/10.22219/jk.v6i2.2869](https://doi.org/10.22219/jk.v6i2.2869)
- Widyastuti, A. D. (2017). Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 216–224. [https://doi.org/10.20473/
ijosh.v6i2.2017.216-224](https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i2.2017.216-224).
- Wijono. (2012). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Strategi dan Aplikasi* (2nd ed.). Surabaya: Airlangga University Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yogisutanti, G. (2016). Pengembangan Instrumen Kelelahan Kerja Fisik dan Psikologis pada Dosen. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 10(1), 683–698. [http://jurnal.ubharajaya.ac.id/
index.php/jabdima/article/view/23-30](http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jabdima/article/view/23-30)
- Yogisutanti, G., Aditya, H., Sihombing, R., & Suhat. (2020). Relationship Between Work Stress, Age, Length of Working and Subjective Fatigue Among Workers in Production Department of Textiles Factory. *Advances in Health Sciences Research*, 22(ISHR 2019), 70–73. [https://doi.org/10.2991/
ahsr.k.200215.014](https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.014)
- Yustinus, J. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil Sintang* [Universitas Terbuka]. [http://
repository.ut.ac.id/6404/](http://repository.ut.ac.id/6404/)
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70. [https://doi.org/10.33884/
jrsi.v4i2.1061](https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061)