

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah proses psikologis yang kurang menyenangkan sebagai respon terhadap tekanan (Robbins & Judge, 2017). Greenberg (2017) mengemukakan bahwa stress merupakan hasil dari tuntutan yang melebihi sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sumber daya yakni segala hal yang berada dalam kendali individu yang dapat individu gunakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya (Robbins & Judge, 2017). John French, dkk dalam Riggio (2013) mengemukakan bahwa stres kerja muncul dari kurangnya kecocokan antara kemampuan dan *skill* individu dengan tuntutan pekerjaan. Tuntutan yang dimaksud ialah tanggung jawab, tekanan, kewajiban, serta ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja.

Stres kerja merupakan kondisi yang berubah-ubah dimana individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan hasil dan harapan yang diinginkan oleh individu tersebut (Robbins & Judge, 2017). Riggio (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis individu terhadap suatu kejadian yang menantang ataupun melelahkan. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dihadapi individu di tempat kerja yang

dipengaruhi oleh peluang, tuntutan, serta sumber daya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

## 2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr (2014) mengemukakan beberapa aspek dari stres kerja sebagai berikut:

### a. Fisiologis

Aspek fisiologis merupakan reaksi individu terhadap *stressor* yang memiliki dampak ke fisik individu. *Stressor* yang dimaksud seperti tanggung jawab terhadap orang lain, tugas yang terlalu banyak, batas waktu (*deadline*), peran yang ambigu, dan konflik peran.

### b. Psikologis

Aspek psikologis merupakan reaksi individu terhadap *stressor* yang berdampak pada ketegangan psikologis (emosi) individu. Hasil dari dampak psikologi di tempat kerja yakni depresi, ketegangan, kecemasan, kelelahan psikologis, dan burnout.

### c. Perilaku

Aspek perilaku merupakan sikap atau perilaku individu dalam menghadapi *stressor* di tempat kerja. Perilaku atau sikap yang muncul karena permasalahan di tempat kerja dapat masuk di aspek ini, seperti konsumsi alkohol yang disebabkan oleh permasalahan di tempat kerja.

## 3. Dimensi – Dimensi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan gejala-gejala stres kerja dikategorikan menjadi tiga dimensi umum dari stres kerja, yakni:

a. Fisiologis

Dimensi fisiologis mengarah pada kondisi dan kesehatan fisik individu dalam bekerja, seperti perubahan metabolisme tubuh, denyut jantung dan pernapasan serta tekanan darah yang meningkat, dan munculnya sakit kepala dan kemungkinan terkena serangan jantung. Dimensi fisiologis di atas berhubungan dengan kondisi Kesehatan fisik individu yang berubah ketiks individu menghadapi kondisi tertentu.

b. Psikologis

Dimensi psikologis ialah kondisi psikologis individu dalam bekerja, seperti tekanan di tempat kerja, ketakutan, mudah tersinggung, rasa bosan, dan prokrastinasi atau menunda pekerjaan. Dimensi psikologis yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge mengarah pada kondisi selama bekerja yang dapat mempengaruhi mental individu.

c. Perilaku

Dimensi perilaku merupakan perubahan perilaku yang muncul pada diri individu, seperti penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran dan *turnover*, perubahan pada pola makan, peningkatan pemakaian rokok dan konsumsi alkohol, dan kesulitan untuk tidur. Dimensi perilaku mengarah pada perubahan perilaku atau aktivitas akibat perubahan fisik dan mental yang dialami individu.

4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi stres kerja sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan

Lingkungan yang belum pasti dapat mempengaruhi struktur organisasi dan tingkat stres diantara karyawan. Lingkungan yang dapat berubah atau belum memiliki kepastian dapat membuat individu mengalami keamanan kerja. Keamanan kerja dimana individu akan merasa pekerjaan yang dimilikinya tidak aman atau pekerjaannya dapat hilang karena lingkungan kerja.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi terbagi menjadi tiga jenis tuntutan sebagai berikut:

1) *Task Demands*

Tuntutan pekerjaan berhubungan pada pekerjaan individu, termasuk desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, tata letak pekerjaan fisik. Faktor yang berhubungan dengan stres di tempat kerja ialah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan adanya waktu yang sangat terbatas.

2) *Role Demands*

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada individu yang memiliki peran yang dimiliki dalam organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi stres kerja dari tuntutan peran ialah peran yang terlalu banyak, peran yang masih kurang jelas, dan konflik peran.

3) *Interpersonal Demands*

Tuntutan interpersonal merupakan tuntutan yang muncul dari rekan kerja. Tekanan di tempat kerja dapat terjadi, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku negatif dari rekan kerja dan atasan, termasuk perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual berkaitan dengan stres kerja.

c. Faktor individu

Faktor individu berhubungan dengan hal-hal di kehidupan pribadi individu dan perbedaan antar individu. Kehidupan pribadi individu seperti permasalahan di keluarga, permasalahan ekonomi dan karakteristik individu. Perbedaan antar individu terbagi 3, yakni:

1) Ketahanan terhadap stres

Individu memiliki tingkat ketahanan terhadap stres yang berbeda-beda, sehingga ketika individu tidak memiliki tingkat ketahanan yang cukup, maka hal yang umum terjadi individu akan melakukan *voluntary turnover*.

2) Dukungan Sosial

Hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja dapat memengaruhi efek stres kerja yang dialami oleh individu.

3) Keterampilan Koping

Individu memiliki cara koping yang berbeda terhadap stres kerja yang dialaminya. Individu yang tidak memiliki koping yang baik, akan membuat stres kerja yang dialaminya tetap meningkat, sedangkan individu yang dapat melakukan koping dengan baik akan

lebih mampu untuk mengatur stres kerja yang dialaminya sehingga stres kerja yang dialami dapat menurun.

## 5. Pendekatan Intervensi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan terdapat dua pendekatan intervensi yang dapat dilakukan untuk mengatur stress kerja sebagai berikut:

### a. Pendekatan Individu

Strategi yang terbukti efektif untuk menurunkan stres kerja termasuk manajemen waktu, melatih fisik, teknik relaksasi dan dukungan sosial individu.

#### 1) Manajemen Waktu

Manajemen waktu dapat dilaksanakan dengan beberapa teknik seperti membuat *to-do list* terlebih dahulu, kemudian menjadwalkan aktivitas atau pekerjaan berdasarkan kepentingan aktivitas atau pekerjaan. *To-do list* dan jadwal pekerjaan telah jadi, selanjutnya individu dapat melakukan pekerjaan yang sulit terlebih dahulu, menghilangkan gangguan agar dapat fokus mengerjakan pekerjaan. Individu diharapkan dapat lebih fokus dan membagi waktu serta pekerjaan dengan baik agar pekerjaan tersebut tidak memberatkan mental maupun fisik individu yang menyebabkan stres berlebihan.

#### 2) Latihan Fisik

Latihan fisik yang direkomendasikan ialah aerobik, yoga, *walking* dan *jogging*, dan berenang. Individu melakukan Latihan

fisik untuk menjernihkan pikiran sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan.

### 3) Teknik Relaksasi

Teknik relaksasi yang dapat mengurangi stres seperti meditasi, *hypnosis*, dan *deep breathing*. Teknik ini memfokuskan pada diri individu terutama pada pikiran individu agar individu dapat menenangkan diri dan pikiran ketika menghadapi suatu tantangan di tempat kerja.

### 4) Dukungan Sosial

Memperluas lingkup sosial membantu individu untuk mendapatkan dukungan sosial yang lebih banyak. Dukungan sosial memberikan individu tempat untuk mengurangi beban masalah dengan bercerita dan mendapatkan saran dari dukungan sosial.

## b. Pendekatan Organisasi

Riggio (2013) mengemukakan beberapa metode untuk *coping* stres kerja dengan pendekatan organisasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesesuaian individu dan pekerjaan
- 2) Meningkatkan pelatihan dan orientasi karyawan
- 3) Meningkatkan *sense of control* karyawan
- 4) Menghilangkan sistem hukum yang berlebihan
- 5) Menghilangkan kondisi kerja yang berbahaya
- 6) Memberikan lingkungan kerja berorientasi tim dan mendukung
- 7) Meningkatkan komunikasi antar karyawan

## **B. Manajemen Stres**

### **1. Manajemen Stres**

Ramadhani dan Ardias (2020) menyatakan bahwa manajemen stres adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri, mencegah terjadinya stres, dan meningkatkan batasan stres pada diri individu. Schafer dalam Hakim dkk. (2017) mengemukakan bahwa manajemen stres merupakan kemampuan diri individu untuk mengelola stres yang muncul karena aktivitas atau pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari. Ekawana dalam Suwarno dan Siregar (2023) mengemukakan bahwa stres kerja membutuhkan penanganan berupa manajemen stres berdasarkan tingkat stres sebagai berikut:

#### **a. Manajemen stres tingkat dasar**

Pada tingkat ini, jenis strategi yang digunakan ialah pengurangan sumber stres dan mengendalikan sumber stres untuk mencegah terjadinya stres selama bekerja.

#### **b. Manajemen stres tingkat menengah**

Pada tingkat menengah ini, jenis strategi yang digunakan diarahkan pada respon individu terhadap stres yang terjadi.

#### **c. Manajemen stres tingkat tersier**

Pada tingkat ini, jenis strategi yang digunakan berdasarkan gejala stres yang dialami oleh individu dengan tujuan untuk mengobati, menyembuhkan individu dari stres kerja.

Oleh karena itu, Manajemen stres dapat didefinisikan sebagai metode individu untuk mengendalikan diri, mengolah stres, dan meningkatkan Batasan stres pada diri individu.

Manajemen stres merupakan salah satu intervensi yang dapat mengurangi stres yang dihadapi oleh individu. Hal ini didukung oleh pernyataan Greenberg (2017) yang mengemukakan bahwa tujuan dari manajemen stres adalah tidak menghilangkan semua stres yang dialami individu. Hidup individu harus seimbang dimana stresor yang menyenangkan (*eustress*) harus individu sesuaikan dan pemicu distress perlu individu tanggap sehingga hidup tidak membosankan. Manajemen stres merupakan intervensi yang mengembangkan kemampuan individu untuk menghadapi distress yang dihadapi tanpa menghilangkan semua stres yang dialami individu.

## 2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran dimana individu dapat memperoleh keahlian, konsep, peraturan atau sikap dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018). Santoso (2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dimana hasilnya berupa perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang dimaksud berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari individu.

Rosalena dan Dewi dalam Nugroho (2019) mengemukakan bahwa pelatihan ialah serangkaian aktivitas yang tersusun secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan

pengetahuan serta perubahan perilaku pada individu. Riggio (2013) menyatakan bahwa pelatihan karyawan ialah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan fasilitas bagi pembelajaran karyawan, retensi dan *transfer of job* berkaitan dengan perilaku individu. Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa penulis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan susunan proses pembelajaran bagi individu dimana hasil yang diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku.

### 3. Pelatihan Manajemen Stres

Berdasarkan definisi dari pelatihan dan manajemen stres, dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen stres merupakan proses pembelajaran metode untuk mengendalikan diri, mengolah stres, dan mengenali sumber dan mencegah terjadinya stres dengan susunan sistematis dengan harapan terdapat perubahan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan pelatihan manajemen stres untuk menurunkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dkk. (2017) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pretest* dan *posttest*. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan manajemen stres efektif untuk meningkatkan keterampilan manajemen stres pada mahasiswa. Individu dapat memahami materi yang disampaikan dan dapat mengaplikasikan materi secara mandiri. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhani dan Ardias (2020) mengemukakan

bahwa pelatihan manajemen stres menurunkan tingkat stres subjek, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan manajemen stres dapat menurunkan tingkat stres kerja

Hasil penelitian Effendi (2020) menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan untuk menurunkan stres terbukti dapat menurunkan stres pada orang diabetes mellitus tipe 2. Intervensi yang digunakannya ialah pelatihan manajemen stress, hasilnya pelatihan ini tidak hanya menurunkan stres tapi menurunkan gula darah pada orang diabetes. Dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap stres kerja. Hal yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya ialah penelitian ini menggunakan subjek Guru SMA A. Peneliti menggunakan pelatihan stres inokulasi sebagai salah satu jenis pelatihan manajemen stres.

Teknik stres inokulasi merupakan teknik yang dikembangkan oleh Donald Meichenbaum pada awal tahun 1970-an. Teknik ini didasarkan pada ide bahwa dengan mengatasi stresor ringan akan mengembangkan toleransi pada bentuk-bentuk distres. Teknik stres inokulasi ini meningkatkan keterampilan *coping* yang sengaja dibangun dan mendorong individu untuk menggunakan keterampilan yang sudah dimiliki. Selain itu, teknik ini dapat membantu individu dalam mengonseptualisasikan dan mengubah gambaran stres sehingga individu memiliki kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan pemecahan masalah. Memperkuat keterampilan dan keyakinan akan kemampuan koping merupakan fokus utama dari teknik stres inokulasi

(Erford, 2017). Saunders, Driskell, Hall, dan Salas (dalam Sommers-Flanagan & Sommers-Flanagan, 2015) mengemukakan bahwa pelatihan stres inokulasi merupakan intervensi berupa perlakuan yang diberikan untuk membantu individu untuk melakukan koping terhadap stres dengan efektif.

Teknik stres inokulasi merupakan salah satu metode yang dapat membantu individu untuk manajemen stres yang dialami dengan menggunakan pendekatan perilaku-kognitif. Penulis memutuskan untuk menggunakan teknik ini dengan pertimbangan hasil wawancara, observasi dan survei yang telah dilakukan pada subjek di SMA A. Hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek SMA A telah memiliki pengetahuan dasar mengenai stres, akan tetapi cara koping yang dilakukan oleh tiap subjek belum terlihat dan tidak dapat dibuktikan. Subjek dapat belajar dan berlatih teknik koping dengan teknik stres inokulasi dan memperluas pengetahuan akan stres.

#### 4. Indikator Manajemen Stres

Robbins dan Coulter dalam Galuh dan Purnamasari (2020) mengemukakan bahwa indikator manajemen stres terbagi menjadi tiga, yakni:

##### a. Identifikasi gejala stress

Indikator ini mengarah pada tindakan yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk menentukan sumber stres yang dialaminya.

##### b. Analisis gejala stres

Analisis gejala stres merupakan proses yang dilakukan untuk mendapatkan informasi atau tanda-tanda dalam bentuk sikap dan perasaan yang muncul akibat stres yang dapat diekspresikan.

c. Strategi terhindar dari stress dan *coping stress*

Strategi kognitif dan perilaku dinamis yang berfokus pada suatu tindakan yang diarahkan kepada pemecahan masalah.

5. Tahapan Pelatihan Manajemen Stres

Riggio (2013) mengemukakan beberapa tahapan yang harus diperhatikan ketika mendesain program pelatihan manajemen stres, yakni:

a. *Overview of Stress and Its Potential Consequences*

Pada tahap ini dilakukan penyampaian materi dan pengenalan mengenai stres kerja, dampak stres, dan sumber-sumber yang memiliki potensi untuk menciptakan stres.

b. *Self Analysis*

Pada tahap ini, individu diminta untuk menganalisis stres yang dialaminya dengan menggunakan *stressfull event in the work place*.

c. *Methods of Coping with Worker Stress*

Pada tahap ini diberikan penjelasan singkat mengenai cara untuk menghadapi stres kerja dan dapat diberikan gambaran secara langsung menggunakan metode tersebut. Metode *coping* yang dapat dilakukan ialah melakukan manajemen waktu dengan menyusun pekerjaan-pekerjaan yang dimiliki dan membaginya berdasarkan tingkat kesulitan dan prioritas dan teknik relaksasi.

d. *Developing a Personalized Coping Plan*

Pada tahap ini, peserta diminta untuk menyusun rencana *coping* yang akan dilakukannya ketika menghadapi *stressor* di tempat kerja. Salah satu metode untuk menyusun rencana *coping* dapat dilakukan dengan metode pelatihan stres inokulasi. Erford (2017) mengemukakan bahwa pelatihan stress inokulasi terdiri atas prinsip umum dan prosedur yang harus disesuaikan dengan kondisi individual. Tahapan-tahapan dari pelatihan stress inokulasi sebagai berikut:

1) Fase Konseptualisasi

Corey (2013) mengemukakan bahwa fase pertama dari teknik stres inokulasi mengajarkan individu mengenai sifat stres dan peran individu dalam menciptakan stres. Subjek mengidentifikasi masalah yang menimbulkan stres kemudian akan melakukan evaluasi terhadap upaya coping yang dilakukan oleh subjek (Erford, 2017). Sommers-Flanagan dan Sommers-Flanagan (2015) mengemukakan bahwa pada fase ini dimulai dengan membangun hubungan kolaboratif, mengajarkan tentang stres dan cara konseptualisasi situasi stres dan mencari cara untuk mempersiapkan, menghadapi, dan mengevaluasi pengalaman stres yang dialami.

2) Fase Perolehan Keterampilan dan Berlatih

Fase kedua, subjek mempelajari berbagai teknik coping perilaku dan kognitif untuk digunakan dalam situasi yang penuh tekanan (Corey, 2013). Sommers-Flanagan dan Sommers-Flanagan (2015)

menyatakan bahwa keterampilan yang diajarkan tergantung dari permasalahan individu. Keterampilan coping dengan teknik behavioral yang termasuk sebagai berikut:

- a) Relaksasi
- b) Asertivitas atau regulasi emosi diri
- c) *Self reward* sebagai coping (Erford, 2017)
- d) Pelatihan instruksional mandiri (Sommers-Flanagan & Sommers-Flanagan, 2015)

Corey (2013) mengemukakan keterampilan berbasis perilaku lainnya, yakni manajemen waktu, keterampilan sosial, mengevaluasi prioritas, dan mengembangkan sistem dukungan.

### 3) Fase Aplikasi dan Penyelesaian

Fase ini memungkinkan transfer keterampilan dan pengetahuan ke dunia nyata (Corey, 2013). Dalam tahap ini keterampilan dilatih dengan bermain-peran, *imagery*, dan praktik di lapangan secara bertahap (Erford, 2017). Sommers-Flanagan dan Sommers-Flanagan (2015) mengemukakan bahwa pengalaman pribadi membantu subjek dari situasi stres yang akan datang.

## 6. Evaluasi Pelatihan Stres Inokulasi

Kirkpatrick dan Kirkpatrick dalam Pustakasari (2022) mengemukakan empat tingkatan evaluasi pelatihan sebagai berikut:

- a. Evaluasi Reaksi

Evaluasi reaksi mengukur tingkat kepuasan dan kesan responden selama pelatihan berlangsung, seperti materi, metode pelatihan, fasilitator dan sarana pendukung.

b. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran digunakan untuk mengukur proses belajar selama pelatihan berlangsung, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan. Pada evaluasi pembelajaran, peneliti menggunakan *pretest* dan *post test* yang diberikan sebelum dilaksanakan pelatihan dan sesudah dilaksanakan pelatihan.

c. Evaluasi Perilaku

Evaluasi perilaku dilakukan 1 minggu setelah dilakukannya pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan wawancara dengan para responden, ataupun memberikan kuesioner yang berkaitan dengan manajemen stres dan stres kerja.

d. Evaluasi *Result*

Evaluasi hasil difokuskan untuk mengukur hasil akhir dari mengikuti suatu pelatihan. Kategori hasil akhir program pelatihan ialah kenaikan produktivitas kerja, peningkatan kualitas, penurunan tingkat stress, dan sebagainya. Evaluasi hasil ini belum pasti untuk dilakukan karena keterbatasan waktu.

### C. Pengaruh Manajemen Stres dengan Metode Pelatihan Stres Inokulasi terhadap Stres Kerja

Guru memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang besar dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga guru memiliki potensi untuk mengalami stres kerja. Stres kerja adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja ataupun organisasi. Stres kerja dapat muncul dari ketidakcocokan antara kemampuan dan *skill* dengan pekerjaan (John, dkk dalam Riggio, 2013). Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa stres kerja dikaitkan dengan tuntutan dan tekanan yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.

SMA A merupakan salah satu sekolah menengah atas swasta yang mengalami penurunan murid baru di makassar. Guru SMA A mengajarkan dua mata Pelajaran yang berbeda karena kekurangan jam mengajar akibat siswa baru yang semakin menurun. Guru SMA A juga ikut berpartisipasi dalam kepanitiaan untuk kegiatan sekolah. Memiliki dua peran dalam jabatan yang berbeda ataupun tugas yang berbeda akan mengakibatkan stres yang timbul akibat peran yang dimiliki guru SMA A. Hal ini didukung oleh pernyataan Riggio (2013) yang mengemukakan bahwa sumber stres yang disebabkan oleh peran individu dalam pekerjaan terbagi menjadi tujuh, yakni *job ambiguity*, *lack of control*, *physical work conditions*, *interpersonal stress*, *harassment*, *organizational change*, dan *work-family conflict*. Guru SMA A mengalami *job ambiguity* dimana pekerjaan yang dikerjakan tidak memiliki Batasan yang jelas, dimana biasanya terjadi karena tidak mendapatkan *feedback* dari atasan atau

rekan kerja. *physical work condition*, yakni kondisi tempat kerja yang kurang memadai karena SMA A yang sedang dalam tahap Pembangunan membuat lingkungan kerja yang berisik dan cukup mengganggu.

Guru SMA A memiliki dua peran tentu akan membuat tugas yang dikerjakannya semakin banyak. Guru SMA A perlu memberikan laporan kepada Yayasan dan Dinas Pendidikan, dan diluar itu guru masih melakukan pekerjaannya seperti mengembangkan kurikulum, mengembangkan metode pembelajaran untuk siswa. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan akan membuat individu merasa stres karena beban kerja yang terlalu banyak. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa selain dari peran individu, stres kerja juga dapat berasal dari tugas yang dilakukan individu. Stres kerja dari tugas individu ialah tugas yang terlalu banyak (*work overload*), tidak memiliki tugas dapat menyebabkan individu menjadi stres, dan pekerjaan yang monoton. Peran dan tugas yang banyak akan mengakibatkan Guru SMA A mengalami stres kerja. Hal ini terbukti ketika peneliti melakukan pengukuran awal sebelum diberikan perlakuan ditemukan bahwa 31,25% mengalami stres kerja dengan tingkat rendah dan 68,75% berada di tingkat sedang.

Stres kerja dapat berdampak negatif bagi individu berupa penurunan produktivitas, kinerja, kreatifitas, serta motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, dan tingkat absen yang tinggi (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018). Dampak yang disebabkan oleh stres kerja ini dapat merugikan individu dan organisasi, dimana individu terancam untuk di PHK ketika stres kerja itu mempengaruhi diri individu, dan

dampak bagi organisasi ialah produktivitas organisasi mengalami penurunan. Dampak yang dirasakan oleh SMA A ialah penurunan kinerja guru akibat kekurangan siswa dan beberapa guru yang dimutasi akibat kekurangan jam mengajar.

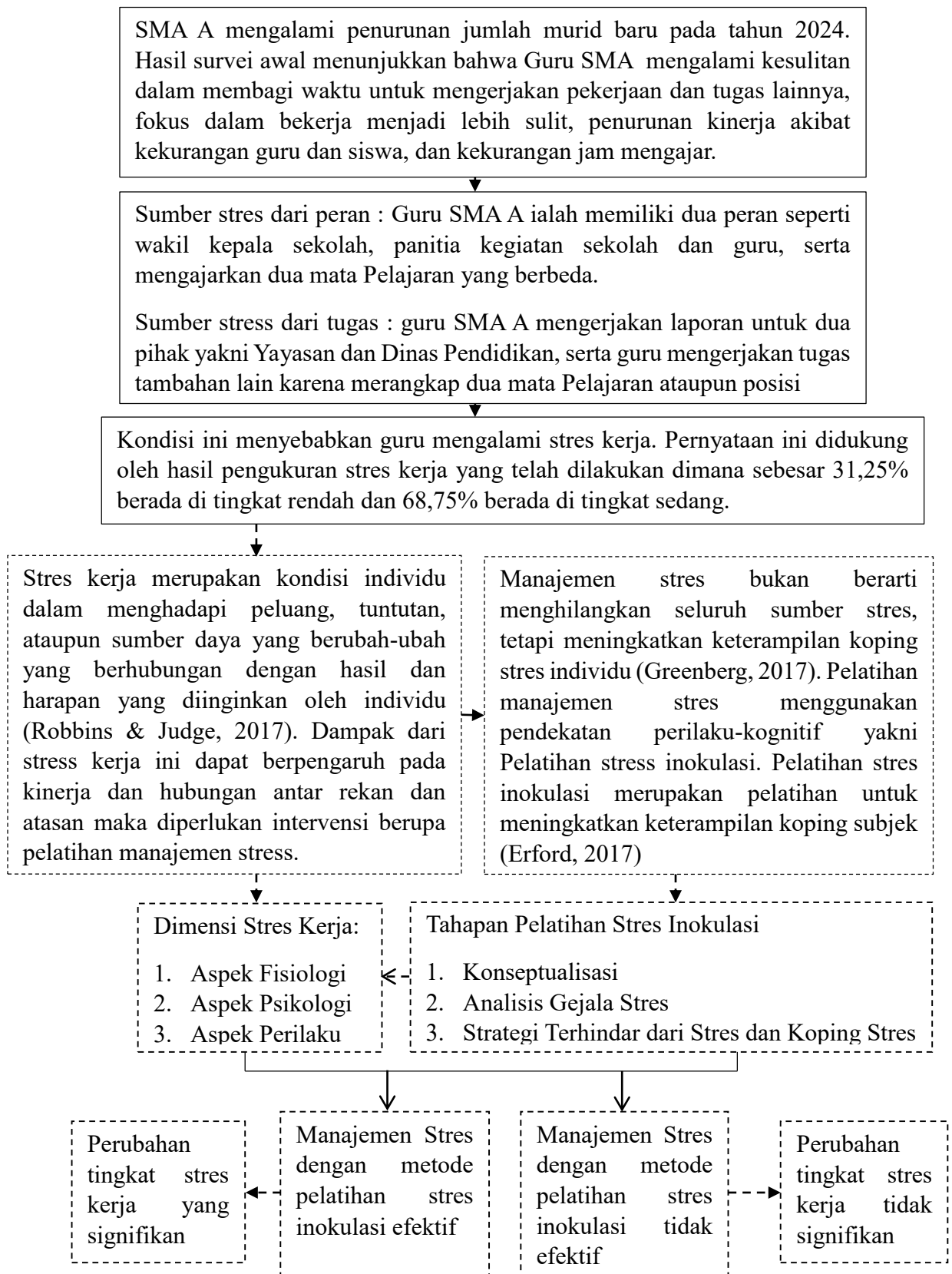
Stres kerja akan memberikan dampak bagi individu maupun organisasi, sehingga perlu dilakukan intervensi untuk mengurangi atau mengontrol stres yang dirasakan oleh individu. Salah satu intervensi yang dapat dilakukan ialah pelatihan manajemen stres. Pelatihan manajemen stres merupakan proses pembelajaran untuk mengendalikan diri, mengolah stres, dan meningkatkan batasan stres yang dapat ditangani individu. Ekawana dalam Suwarno dan Siregar (2023) mengemukakan bahwa stres kerja membutuhkan penanganan berupa manajemen stres, dimana manajemen stres ini akan disesuaikan dengan tingkat stres yang dimiliki individu.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan pelatihan manajemen stres untuk menurunkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dkk. (2017) menyatakan bahwa pelatihan manajemen stres efektif untuk meningkatkan keterampilan manajemen stres pada mahasiswa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhani dan Ardias (2020) mengemukakan bahwa pelatihan manajemen stress yang dilakukan dapat menurunkan tingkat stres dengan partisipan BASARNAS. Hasil penelitian Effendi (2020) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres yang dilakukan untuk menurunkan stres terbukti dapat menurunkan stres pada orang diabetes mellitus tipe 2.

Flaxman dan Bond mengemukakan bahwa SIT menjadi model dominan untuk latihan pengelolaan stres di tempat kerja selama dua dekade (Erford, 2017). Beberapa penelitian sebelumnya yang melakukan pelatihan stres inokulasi. Hasil penelitian Forman menemukan bahwa program dengan teknik perilaku-kognitif dengan dasar SIT berhasil menurunkan tingkat kecemasan dan stres pada guru (Forman, 1982). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015) mengemukakan bahwa pelatihan stres inokulasi dapat meningkatkan *coping skills* pada guru yang berusia 29 tahun ke atas, telah menikah, dan telah mengajar selama lebih dari 3 tahun. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Cecil dan Forman (1990) mengemukakan bahwa pelatihan inokulasi stres lebih efektif untuk menurunkan stres pada guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh pada kalangan mahasiswa hukum menunjukkan bahwa mahasiswa yang masih bertahan sampai tahap tindak-lanjut berhasil mengalami penurunan dalam stres dan keyakinan irasional (Sheehy & Horan, 2004).


Peneliti memutuskan untuk melakukan pelatihan manajemen stres dengan metode pelatihan stres inokulasi untuk mengurangi stres kerja pada guru SMA A. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pelatihan stres inokulasi dapat menurunkan stres yang dialami oleh individu dalam dunia Pendidikan. Alasan peneliti memilih untuk menggunakan intervensi pelatihan stres inokulasi, karena penelitian terbaru untuk stres manajemen dengan menggunakan teknik ini masih kurang dan pelatihan ini menggunakan dua pendekatan yakni kognitif dan perilaku sehingga dua aspek stres kerja dapat diintervensi.

#### D. Kerangka Pikir



**Gambar 1 Kerangka berpikir stres kerja dan pelatihan manajemen stres guru SMA A**

Keterangan :

: Variabel Penelitian

: Permasalahan

: Alur Penelitian

: Alur Hubungan

: Intervensi

: Alur Hasil

### **E. Hipotesis**

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap penurunan stres kerja guru SMA A

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap penurunan stres kerja guru SMA A