

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA MENTAL, PENGEMBANGAN KARIR DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN STRES KERJA PADA GURU DI SLB NEGERI SEMARANG

Beki Rizki Amalia, Ida Wahyuni, Ekawati

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: amaliabeki@gmail.com

Abstract : *Work Stress is form of a person's response both physically and mentally to a change in his environment that is disturbing and causing him to be threatened or uncomfortable. The purpose of this study was to analyze the association between individual characteristics, mental workload, career development and interpersonal relationships with work stress on teachers at SLB Negeri Semarang. This research type was explanatory research by using cross sectional approach. There were 36 teachers of mentally retarded students and teachers of deaf students as the pupulation in this research with sampling method. The data was collected by using NUT (National Union of Teacher) questionnaire, Nasa Tlx questionnaire, career development questionnaire and interpersonal relationship questionnaire. The statistic analysis was using chi square test. The results of statistic tests show that there was association between gender (p -value = 0,016), mental workload (p -value = 0,007), and interpersonal relationships (p -value = 0,053) with work stress on teachers. There was no relationship between age, employment and career development with work stress on teachers. The school should gave reward for exemplary teachers to improved the spirit of teaching, provide training to support teachers in teaching and conduct the regular sports activities to reduce stress levels that was caused by high workload.*

Key Words : *Work Stress, Individual Characteristic, Mental Workload, Career of Development, Interpersonal Relationship*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus-menerus.⁽¹⁾ Pendidikan yang baik tak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Sumber daya manusia berkualitas unggul sangat dibutuhkan saat ini, terutama untuk menghadapi persaingan dalam berbagai bidang. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan terbentuk melalui sistem dan mutu pendidikan yang baik pula. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".⁽²⁾ Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.⁽³⁾

Untuk dapat mencapai profesional yang tinggi, terdapat

beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan interaksi individu dengan lingkungan, namun secara lebih terperinci stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik secara berlebihan.⁽⁴⁾

Sedangkan stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam ataupun tidak nyaman.⁽⁵⁾ Stres di tempat kerja merupakan topik yang masih dianggap tabu untuk dibicarakan dengan penyedia. Pekerja mengaku bahwa mereka takut kehilangan pekerjaannya atau tidak akan dipromosikan jika mereka secara terus terang menyebutkan stres kerja sebagai penyebab menurunnya kinerja mereka.⁽⁶⁾

Menurut Terry Beehr dan John Newman gejala-gejala individu mengalami stres dibagi menjadi 3 kategori yaitu gejala psikologis, fisiologis dan perilaku. Gejala psikologis seperti kecemasan, ketegangan, penarikan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan konsentrasi dan kelelahan mental; gejala fisiologis seperti meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, meningkatnya frekuensi luka fisik dan kecelakaan, ketegangan otot dan kelelahan secara fisik; dan gejala perilaku seperti meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, menunda-nunda pekerjaan,

perilaku makan yang tidak normal dan menurunnya produktifitas.⁽⁷⁾

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja menurut Patton yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan; ciri kepribadian seperti introvert atau ekstrovert, tingkat emosional; serta dukungan kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.⁽⁸⁾ Sedangkan Hurrell menyebutkan bahwa faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan stres yaitu berupa tuntutan tugas yang meliputi beban kerja, shift kerja, jam kerja dan rutinitas.⁽⁹⁾

Survey nasional yang diselenggarakan oleh Council for Exceptional Children (CEC) yang melibatkan lebih dari 1000 guru pendidikan khusus menyatakan: "Kondisi kerja guru yang buruk memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan bidang kerjanya akibat stres pada guru dan kualitas pendidikan khusus yang tidak memenuhi syarat"⁽¹⁰⁾

Menurut data dari BP-DIKSUS (Balai Pengembangan Pendidikan Khusus) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah tercatat ada 173 Sekolah Luar Biasa (SLB) dengan rincian sebanyak 41 SLB Negeri dan 132 SLB Swasta. Di Semarang sendiri terdapat 27 SLB, diantaranya 19 SLB berada di kota dan 8 lainnya berada di kabupaten.⁽¹¹⁾

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan lembaga pendidikan

yang dipersiapkan untuk menangani dan memberikan pelayanan pendidikan kepada anak-anak penyandang kelainan (anak luar biasa) yang meliputi kelainan fisik, mental dan emosi/sosial.⁽¹²⁾

SLB Negeri Semarang merupakan lembaga pendidikan khusus di wilayah Semarang yang dalam proses pendidikannya diperuntukkan untuk anak berkebutuhan khusus meliputi : tuna netra (gangguan pengelihatatan), tuna rungu (gangguan pendengaran), tuna grahita (gangguan intelektual), tuna daksa (gangguan gerak anggota tubuh) dan autisme. Terdapat banyak kelas pada SLB Negeri Semarang ini, karena disini terdapat kelas dari jenjang TK hingga SMA. Tiap tuna mempunyai kelasnya sendiri-sendiri sehingga tidak mengganggu siswa tuna yang lainnya.

Hasil survey pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari 2017 di SLB Negeri Semarang didapatkan informasi bahwa sekolah tersebut memiliki jumlah guru sebanyak 90 dengan siswa sebanyak 400. Setiap guru memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan dan pelatihan yang pernah didapat. Di SLB Negeri Semarang, walaupun sudah terdapat cukup banyak kelas dan sudah berdasarkan tipe siswa, namun dalam satu kelas ada yang digunakan untuk lebih dari satu rombongan belajar, yaitu terdapat 2 rombongan belajar pada kelas tuna grahita dalam 1 ruangan dengan tiap pencapaian yang berbeda. Rombongan belajar satu sudah memahami mengenai angka dan abjad, sedangkan rombongan satu yang lainnya baru mengenal angka saja. Serta pada kelas tuna rungu

juga terdapat jumlah murid yang melebihi standar dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 yang seharusnya 1:5, di kelas tersebut perbandingan yang ada yaitu 1:8. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan 6 orang guru di SLB Negeri Semarang hal tersebut menyulitkan guru dalam mengajar muridnya karena jumlah siswa yang lebih banyak dari standar dan dalam satu ruangan terdapat dua rombongan belajar yang tingkat kognitifnya berbeda. Guru tuna grahita dan tuna rungu juga lebih banyak mengeluh pada pekerjaannya karena terkadang guru merasa bosan, capek, badan terasa pegal-pegal dan mengalami kecemasan dibandingkan dengan guru tuna netra dan tuna daksa dimana guru mampu siswa dengan jumlah sesuai standar dan sifat siswa yang lebih tenang sehingga tidak menimbulkan keluhan yang signifikan dari guru tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk menganalisis perbedaan tingkat stres antara guru tuna grahita dan guru tuna rungu di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Semarang.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 21 guru tuna grahita dan 15 guru tuna rungu dengan menggunakan *total sampling*.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji *Chi Square* dan *Fisher Probability Exact Test* sebagai uji alternatif. Uji ini digunakan bila tidak memenuhinya

syarat untuk dilakukannya uji *Chi Square*.

Dalam penelitian ini digunakan angket untuk mengetahui data responden terkait umur, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, beban kerja mental, pengembangan karir, hubungan interpersonal dan stres kerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Semarang didirikan oleh Drs. Ciptono yang kala itu menjabat sebagai kepala sekolah dan diresmikan pada tahun 2005 oleh Gubernur Jawa Tengah yaitu Bapak Mardiyanto. Sekolah para anak berkebutuhan khusus ini terletak di Jl. Elang Raya No.2 Mangunharjo, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang dengan luas area 11.611 m². Sekolah ini terdiri mulai dari jenjang TKLB, SDLB, SMPLB hingga SMALB dengan total jumlah guru sebanyak 94 guru.

SLB Negeri Semarang dalam proses pendidikannya diperuntukkan untuk anak berkebutuhan khusus, antara lain : tunanetra (gangguan pengelihatannya), tunarungu (gangguan pendengarannya), tunagrahita (gangguan intelektual), tunadaksa (kelainan cacat tubuh) dan autisme. Kegiatan belajar mengajar di SLB Negeri Semarang berlangsung pada hari Senin hingga Jumat dengan waktu yang lebih singkat dari sekolah pada umumnya. Waktu untuk belajar di SLB Negeri Semarang ini dimulai pukul 08.00-12.00.

Berbeda dengan guru-guru di sekolah umum yang hanya mengajarkan mata pelajaran, guru di SLB juga harus mengajarkan pengembangan diri dan program Bina Khusus Bina Pribadi dan Sosial sesuai dengan kebutuhan dari anak

didik. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan memberi kesempatan kepada anak didik untuk mengembangkan dan mengeksplorasi diri sesuai dengan minat dan bakat yang terdapat pada diri anak tersebut.

2. Analisis Univariat

a. Umur

Hasil penelitian menunjukkan guru yang berumur dewasa tua (>30 tahun) sebanyak 21 guru (58%) dan yang berumur dewasa muda (\leq 30 tahun) sebanyak 15 guru (42%)

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar guru berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang (72%) dan sebanyak 10 guru (28%) berjenis kelamin laki-laki.

c. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan guru dengan masa kerja baru (\leq 5 tahun) sebanyak 11 orang (31%) dan yang bekerja dengan masa kerja lama (> 5 tahun) sebanyak 25 orang (69%).

d. Beban Kerja Mental

Hasil penelitian menunjukkan guru dengan beban kerja berat sebanyak 22 orang (61%), beban kerja sedang sebanyak 12 orang (33%) dan beban kerja ringan sebanyak 2 orang (6%)

e. Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan guru yang memiliki pengembangan karir buruk sebanyak 18 orang (50%) dan yang memiliki

pengembangan karir baik sebanyak 18 orang (50%)

f. Hubungan Interpersonal

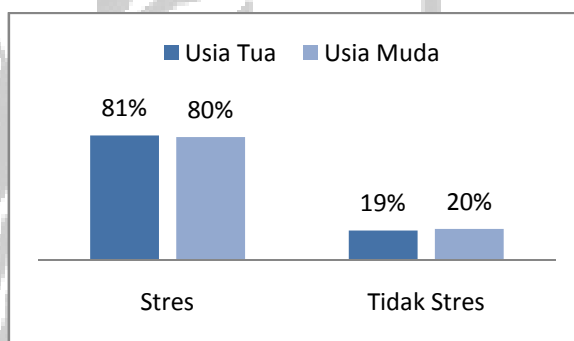
Hasil penelitian menunjukkan guru yang memiliki hubungan interpersonal buruk sebanyak 12 orang (33%) dan yang memiliki hubungan interpersonal baik sebanyak 24 orang (67%).

g. Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang mengalami stres kerja berat sebanyak 16 orang (44%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 20 orang (56%)

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Usia dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



Grafik 1. Hubungan antara Usia dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa guru dengan kategori usia tua lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan guru yang berusia muda.

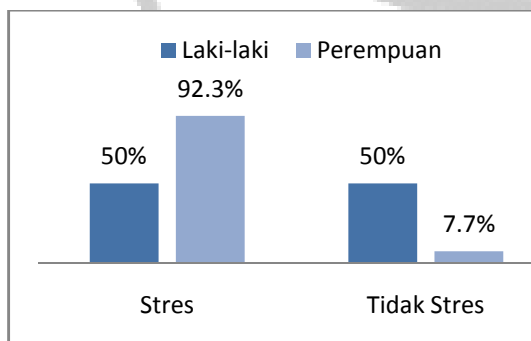
Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square Test* diperoleh *p-value* dengan nilai

signifikansi 1,000 sehingga tidak terdapat hubungan bermakna antara umur dengan stress kerja guru di SLB Negeri Semarang.

Tidak adanya hubungan antara umur dengan stres kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetik Wulandari pada tahun 2013 yaitu tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.⁽¹³⁾ Penelitian ini juga sejalan dengan Yudha Fandy Prabowo yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan PT. Chia Jiann Indonesia tahun 2009.⁽¹⁴⁾

Hal ini dapat terjadi karena faktor umur tidak mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru secara signifikan. Pada penelitian ini tugas seorang guru tidak dipengaruhi oleh faktor umur, sehingga baik guru dengan usia muda atau tua memiliki tugas yang tidak berbeda sehingga variable umur tidak berhubungan dengan variable stres kerja.

- b. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



Grafik 2. Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada

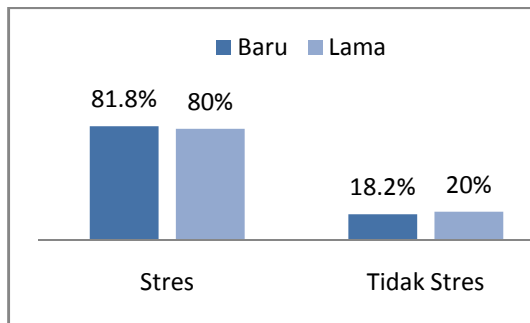
Guru di SLB Negeri Semarang

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa sebagian besar guru yang mengalami stres kerja yaitu guru dengan jenis kelamin perempuan sebesar 92.3%. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji *chi square* didapatkan *p-value* 0,004 yang berarti ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nur Ulfah dkk pada tahun 2012 menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada guru SLB Negeri Cilacap.⁽¹⁵⁾ Tidak sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Fandy Prabowo pada tahun 2009 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan PT. Chia Jiann Indonesia.⁽¹⁴⁾

Hasil yang menunjukkan lebih banyaknya guru perempuan yang mengalami stres kerja disebabkan karena umumnya perempuan lebih mendahulukan perasaan atau emosional dalam menghadapi sesuatu dibandingkan dengan laki-laki yang cenderung menggunakan pikiran atau berpikir secara rasional.⁽¹⁶⁾ Selain itu perempuan lebih mengalami stres karena memiliki dua peran yaitu di rumah dan di tempat kerja. Peran ganda yang harus dijalani baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai perawat seringkali memicu timbulnya stres kerja.⁽¹⁷⁾

- c. Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



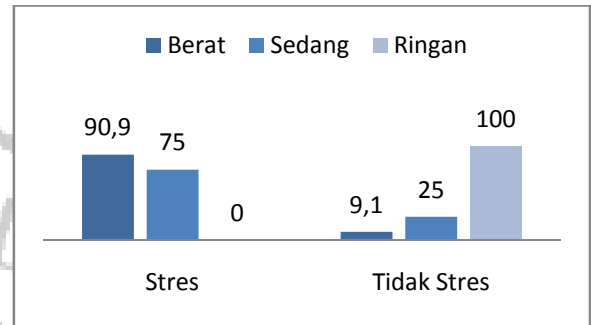
Grafik 3. Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa guru yang mengalami stres kerja lebih banyak dialami oleh guru baru (81.8%). Berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji *chi square* didapatkan *p-value* 0,899 yang berarti tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwono pada tahun 2006 yaitu tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tetik Wulandari tahun 2013 yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada dosen Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah.⁽¹³⁾

Pekerja yang telah bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih daripada pekerja yang baru bekerja. Sehingga dengan adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja.⁽¹⁸⁾

d. Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



Grafik 4. Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang

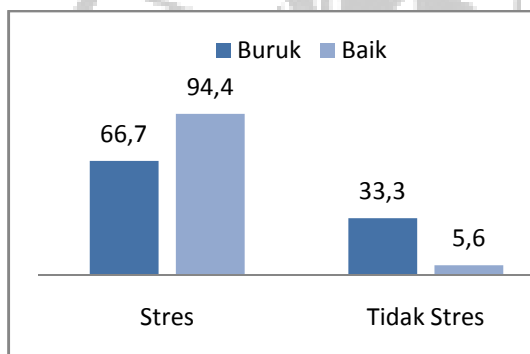
Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa guru yang mengalami stres pada kategori beban kerja mental berat sebanyak 90,9%, sedangkan stres kerja pada kategori beban kerja sedang sebanyak 75%. Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square Test* diperoleh *p-value* dengan nilai signifikansi 0,007 sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekawati Muharomi yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan persepsi terhadap beban kerja pada guru yang mengajar mata pelajaran Ujian Nasional Tingkat SMA di Kota Yogyakarta.⁽¹⁹⁾ Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tetik Wulandari tahun 2013 yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah

Jakarta.⁽¹³⁾

Adanya beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan timbulnya rangsangan pada sistem saraf pusat yang dapat menyebabkan rasa sakit atau penyakit akibat kerja. Bila beban kerja mental lebih besar dari pada kemampuan tubuh, maka akan terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan, cedera serta penurunan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja mental pada perawat, maka semakin besar tingkat risiko stres kerja yang dialami.⁽²⁰⁾

e. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



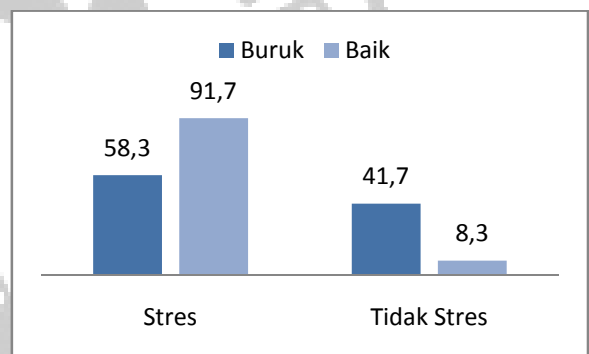
Grafik 5. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang

Berdasarkan grafik diatasdiketahui bahwa stres kerja pada kategori pengembangan karir yang buruk yaitu sebanyak 12 orang atau 66,7%, sedangkan pada kategori pengembangan karir baik sebanyak 17 orang atau 94,4%. Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square Test* diperoleh *p-value* dengan nilai signifikansi 0,092 yang berarti tidak ada hubungan

antara pengembangan karir dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketakutan dikeluarkan dari pekerjaan, pension terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang.⁽¹⁸⁾

f. Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang



Grafik 6. Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa stres kerja pada kategori hubungan interpersonal buruk yaitu sebanyak 7 orang atau 58,3%, sedangkan pada kategori hubungan interpersonal baik sebanyak 22 orang atau 91,7%. Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square Test* diperoleh *p-value* dengan nilai signifikansi 0,053 yang berarti ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang.

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pekerja satu dengan pekerja lainnya dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat, sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial dapat menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pekerja satu dengan yang lainnya. Selain itu hubungan yang tidak baik antar anggota organisasi kerja merupakan salah satu faktor dari pembangkit stres di tempat kerja.⁽²¹⁾ Dalam penelitian ini, baik dengan sesama rekan pengajar maupun dengan atasan saling memiliki kebiasaan bercanda dan saling *sharing* terkait masalah pekerjaan. Sehingga para guru menjadi saling akrab satu sama lain. Hubungan dalam pekerjaan tidak memberikan kontribusi yang besar terhadap terjadinya stres pada guru. Terjadinya stres kerja bisa disebabkan oleh faktor lain yang lebih dapat memicu timbulnya stres kerja seperti adanya tuntutan tugas yang tinggi.

D. KESIMPULAN

1. Umur guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori umur tua (> 30 tahun) sebanyak 58% dan dengan kategori muda (\leq 30 tahun) sebanyak 42%
2. Jenis kelamin guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori perempuan sebanyak 72% dan laki-laki sebanyak 28%
3. Masa kerja guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori \leq 5 tahun 31% dan kategori > 5 tahun sebanyak 69%
4. Status perkawinan guru di SLB Negeri Semarang yaitu 100% guru dengan kategori menikah
5. Beban kerja mental pada guru di SLB Negeri Semarang dengan

kategori berat sebesar 61%, kategori sedang sebesar 33% dan kategori ringan sebesar 6%

6. Pengembangan karir pada guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori baik sebesar 50% dan kategori buruk sebesar 50%
7. Hubungan interpersonal pada guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori baik sebesar 67% dan kategori buruk sebesar 33%
8. Stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang dengan kategori sedang sebesar 44% dan kategori ringan sebesar 56%
9. Tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja guru (p -value = 1,000), ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja guru (p -value = 0,016), dan tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada guru (p -value = 1,000)
10. Ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang (p -value = 0,007)
11. Tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang (p -value = 0,092)
12. Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang (p -value = 0,053)

E. SARAN

1. Bagi Sekolah

- a. Mengadakan *safety communication* berupa *safety briefing* setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan diadakan secara rutin dan terjadwal untuk meningkatkan pengetahuan pekerja

- b. Memberikan *Punishment* yang tegas terhadap pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung lengkap sesuai dengan yang ditetapkan pada ijin kerja yaitu berupa teguran lisan maupun tertulis atau berupa denda
 - c. Memberikan *reward* kepada pekerja yang menggunakan alat pelindung diri lengkap sesuai dengan yang ditetapkan pada ijin kerja yaitu berupa pemberian piagam atau berupa uang kepada pekerja yang selalu memperhatikan dan menerapkan K3 dalam bekerja
 - d. Perlu penggantian alat pelindung diri yang rusak agar kondisi alat pelindung dalam kondisi baik dan layak untuk digunakan
2. Bagi Guru Meningkatkan kerjasama yang lebih baik lagi dengan sesama rekan kerja
 3. Peneliti Lain Peneliti lain dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja pada guru.
- F. DAFTAR PUSTAKA**
1. Ahmadi dan Uhbiyati. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2007
 2. Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
 3. Syaiful, Bahri Djamarah dan Aswan Zain. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002
 4. Ivancevich dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga. 2006
 5. Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001
 6. National Safety Council. *Management Stress*. Terj, Palupi Widyastuti. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC. 2004
 7. Waluyo, Minto. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009
 8. Tarwaka. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press. 2011
 9. Munandar, A.S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia. 2006
 10. Fore, Cecil, Chris Marrtin, Joya Carter. *Why Do Spcial Teachers Leave the Field, Possible Methods to Increase Retention*. http://www.hiceducation.org/edu_proceedings/Cecil%20Fore%20III.pdf . diakses pada 1 Febuari 2017
 11. BP Diksus (Balai Pengembangan Pendidikan Khusus). *Data Sekolah Khusus*. Dalam <http://www.bpdiksus.org/v2/index.php>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2017
 12. Mikarsa Lestari, Taufik Agus, Prianto Lestari. *Pendidikan Anak di SD*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2002.
 13. Setyani, Tetik Wulandari. *Analisis Stres Kerja dan Hubungannya dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja pada Dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif*

- Hidayatullah. UIN Syarif Hidayatullah : Program Studi Kesehatan Masyarakat, 2013.
14. Prabowo, Yudha Fandy. Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara. Universitas Negeri Semarang : Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2010
15. Ulfah, Nur dkk. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Cilacap di Kabupaten Cilacap. Unsoed : Jurusan Kesehatan Masyarakat FKIK Unsoed. 2012
16. Eka D. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah*. Palembang: Program Studi Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada; 2013.
17. Yani I. *Analisis Faktor Perbedaan Demografi Dalam Strategi Penanggulangan Stres Kerja*. Bogor: Institut Pertanian Bogor; 2011.
18. Munandar, A.S. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press. 2001
19. Muharomi, Ekawati. Stres Kerja Ditinjau dari Persepsi Terhadap Beban Kerja pada Guru yang Mengajar Mata Pelajaran Ujian Nasional Tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga: Program Studi Psikologi. 2010
20. Prabawati R. *Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ranap Inap RSJD Dr. R.M Soedjarwadi Klaten*. Klaten: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret; 2012.
21. Robbins, Stphen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo, 2007.