

STRATEGI DAN CARA MENURUNKAN STRES KERJA MELALUI PENGUATAN KECERDASAN ADVERSITAS, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, INTERDEPENDENSI TUGAS DAN KUALITAS LAYANAN

Subandi¹, Andi Hermawan²

¹Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, Indonesia, ²Institut Agama Islam Depok (IAID) Al – Karimiyah, Indonesia

Email: ¹bandibmc@gmail.com, ²gus.andi.evolutioner@gmail.com

Abstrak:

Suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya disebut dengan Stres Kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi guru dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan oleh lembaga. Lembaga Pendidikan mempunyai standar tersendiri sesuai dengan objek kerja yang dilakukan. Standar kerja dapat ditetapkan berdasarkan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab dalam upaya mendapatkan hasil yang optimal dalam menilai suatu kinerja, namun apabila seorang pegawai dibebankan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan mengalami stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan Strategi dan Cara penurunan stress kerja pada guru SMK dengan cara melakukan penelitian pengaruh antara variabel kecerdasan adversitas komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kualitas layanan. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna memperoleh solusi optimal menurunkan stres kerja pada guru SMK.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kecerdasan Adversitas, Komunikasi Interpersonal, Interdependensi Tugas, Kualitas Layanan, Analisis SITOREM

Abstract:

A situation in which individuals get pressure or tension in their work environment that causes individuals to respond negatively and feel burdened in completing their obligations is called Work Stress. Work stress is an unpleasant condition faced by teachers in carrying out tasks imposed by the institution. Educational institutions have their own standards in accordance with the object of work performed. Work standards can be set based on the main duties, functions and responsibilities in an effort to get optimal results in assessing performance, but if an employee is charged with tasks that are not in accordance with the established standards, they will experience work stress. The purpose of this study is to find Strategies and Ways to reduce work stress in vocational teachers by conducting research on the influence between intelligence variables, adversity, interpersonal communication, task interdependence, and service quality. This study uses the *path analysis method* to determine the influence between the variables studied and the SITOREM method for indicator analysis to obtain optimal solutions to reduce work stress in vocational teachers.

Keywords: work stress, adversity intelligence, interpersonal communication, task interdependence, service quality, cytoorem analysis

PENDAHULUAN

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Tekanan - tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa - peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Stres kerja juga merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Perkembangan dan kemajuan yang begitu pesat pada saat ini memacu setiap organisasi, untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia yang handal, profesional dan berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka harapan pimpinan organisasi hendaknya pegawai atau karyawan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, handal, inovatif dan berdaya saing.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada 30 orang guru pada 6 (enam) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI di Kabupaten Bogor, diperoleh data bahwa terdapat 41.7% guru merasakan Beban kerja, Terdapat 36.7% guru merasakan bebab Wewenang dan tanggung jawab, Terdapat 35% guru merasakan beban Kondisi fisik atau kesehatan, Terdapat 40% guru merasakan Ketidaknyamanan, dan Terdapat 35% guru merasakan Tekanan kerja.

Hasil survei diatas menunjukkan bahwa guru SMK masih merasakan beban kerja yang berat, sehingga perlu ditemukan strategi dan cara menurunkan stres kerja. Mengingat bahwa stres kerja merupakan penghambat pencapaian tujuan pendidikan, maka Stres kerja ini menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan Strategi dan Cara dalam menurunkan stres kerja guru SMK, yaitu dengan cara melakukan penguatan variabel bebas yang berpengaruh positif terhadap stres kerja guru. Variabel tersebut adalah Kecerdasan Adversitas, Komunikasi Interpersonal, Interdependensi Tugas, dan Kualitas Layanan. Solusi optimal yang ditemukan ini selanjutnya digunakan sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yaitu guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, lembaga penyelenggara sekolah dan dinas pendidikan.

Metode Penelitian

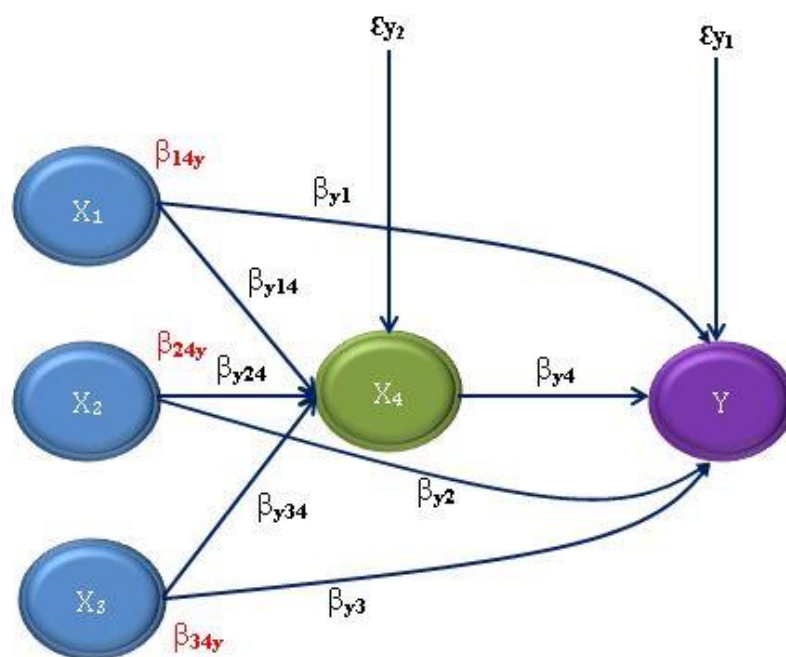
Seperti yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dan cara menurunkan stres guru melalui penelitian tentang kekuatan pengaruh antara stres kerja sebagai variabel terikat dan kecerdasan adversitas komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kualitas layanan sebagai variable bebas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan pendekatan uji analisa jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis statistik dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna menetapkan solusi optimal dalam peningkatan OCB guru.

Penelitian dilaksanakan pada guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Persekolahan PGRI di Kabupaten Bogor dengan populasi guru berjumlah 289 orang, dengan sampel sebanyak 168 guru dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang diambil dari Umar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang disebar kepada guru sebagai responden penelitian. Butir instrumen penelitian diturunkan dari indikator penelitian yang akan digali keadaannya. Sebelum disebar kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan perhitungan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan uji homogenitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi parsial, dan uji hipotesis statistik.

Selanjutnya dilakukan analisis indikator dengan menggunakan Metode SITOREM dari Hardhienata untuk menentukan urutan prioritas perbaikan indikator sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yang merupakan hasil dari penelitian ini. Dalam penetapan urutan prioritas penanganan indikator, SITOREM menggunakan tiga kriteria, yaitu (1) kekuatan hubungan antar variabel yang diperoleh dari uji hipotesis, (2) urutan prioritas penanganan indikator hasil penilaian dari ekspert, dan (3) nilai indikator yang diperoleh dari perhitungan data yang diperoleh dari jawaban responden penelitian.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

X₁ : Kecerdasan Adversitas

X₄ :
Kualitas Layanan

X₂ : Komunikasi Interpersonal

Y :
Stres Kerja

X₃ : Interdependensi Tugas

- 1) β_{y1} : Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Stress Kerja (Y).
- 2) β_{y2} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Stress Kerja (Y).
- 3) β_{y3} : Pengaruh langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Stress Kerja (Y).
- 4) β_{y4} : Pengaruh langsung Kualitas Layanan (X_4) terhadap Stress Kerja (Y).
- 5) β_{y14} : Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kualitas Layanan (X_4).
- 6) β_{y24} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kualitas Layanan (X_4).
- 7) β_{y34} : Pengaruh langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Kualitas Layanan (X_4).
- 8) β_{14y} : Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Stress Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4).
- 9) β_{24y} : Pengaruh tidak langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Stress Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4).
- 10) β_{34y} : Pengaruh tidak langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Stress Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik untuk variabel penelitian dapat diungkapkan tentang gejala pemusatan data seperti tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Description	Kecerdasan Adversitas (X_1)	Komunikasi Interpersonal (X_2)	Interdependensi Tugas (X_3)	Kualitas Layanan (X_4)	Stres Kerja (Y)
Mean	126.75	122.91	122.80	121.05	126.28
Standard Error	1.75046	1.19771	1.77186	1.21728	1.25326
Median	134	126.5	130	124	130
Mode	150	130	149	121	136
Stand Deviation	24.001	16.4221	24.2945	16.6906	17.1838
Sample Variance	576.049	269.687	590.223	278.575	295.284
Kurtosis	1.64903	1.64832	0.5498	0.58266	0.85695
Skewness	-1.4904	-1.3927	-0.7772	-0.9844	-1.0468
Range	101	81	101	70	77
Minimum Score	52	64	59	74	75
Maximum Score	153	145	160	144	152

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$y - \hat{Y}_1$	168	0.011	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_2$	168	0.011	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_4$	168	0.012	0.065	0.075	Normal

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$X_4 - X_1$	168	0.009	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_2$	168	0.012	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$					

Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians data

Pengelompokan	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
		$\alpha = 0,05$	
y atas dasar X_1	3710.50	6132.59	Homogen
y atas dasar X_2	4469.28	7288.01	Homogen
y atas dasar X_3	4912.17	8451.28	Homogen
y atas dasar X_4	3787.16	6313.26	Homogen
X_4 atas dasar X_1	3823.33	6132.59	Homogen
X_4 atas dasar X_2	4592.84	7288.01	Homogen
X_4 atas dasar X_3	4613.17	7288.01	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$			

Uji Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 4. Model Regresi

Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
y atas x_2	$\hat{y} = 62,423 + 0,447X_2$	Signifikan
y atas x_3	$\hat{y} = 72,122 + 0,382X_3$	Signifikan
y atas x_4	$\hat{y} = 48,717 + 0,581X_4$	Signifikan
x_4 atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
x_{44} atas x_2	$\hat{y} = 54,744 + 0,523X_2$	Signifikan
x_4 atas x_3	$\hat{y} = 58,693 + 0,533X_3$	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	$\hat{y} = 34,12 + 0,37X_1 + 0,33X_4$	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	$\hat{y} = 51,45 + 0,34X_2 + 0,20X_4$	Signifikan
y atas x_3 melalui x_4	$\hat{y} = 46,77 + 0,30X_2 + 0,26X_5$	Signifikan

Uji Signifikansi Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (Uji F)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
Syarat Signifikan : Sig < α			

Uji Linieritas

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Model Regresi (Uji t)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Pola Linearitas
y atas x_1	0,000	0,005	Linier
y atas x_2	0,000	0,005	Linier
y atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_4	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_1	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_2	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_1 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_2 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_3 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
Syarat Linier : Sig < α			

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Pengujian menggunakan **Uji Spearman**. Efek dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hasil perhitungan secara keseluruhan uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Rangkuman Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Prasyarat	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1)	0.227	4.408	$r^2 < 10$, tidak terdapat multikolineritas	Ho diterima
			$r^2 > 10$, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0.172	5.803	$r^2 < 10$, tidak terdapat multikolineritas	Ho diterima
			$r^2 > 10$, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas
Interdependensi Tugas (X_3)	0.225	4.449	$r^2 < 10$, tidak terdapat multikolineritas	Ho diterima
			$r^2 > 10$, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas
Kualitas Layanan (X_4)	0.203	4.934	$r^2 < 10$, tidak terdapat multikolineritas	Ho diterima
			$r^2 > 10$, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas

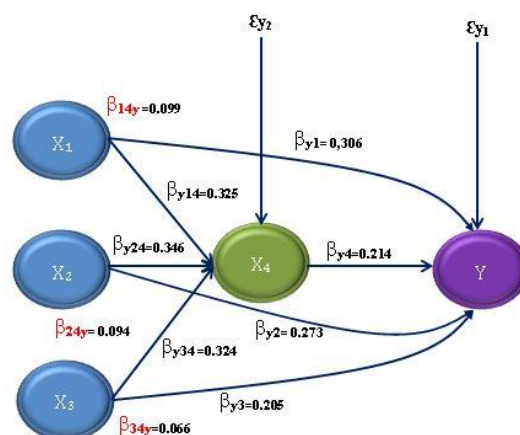
Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dimana jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka terjadi homokedastisitas. Hasil perhitungan secara keseluruhan uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 8. Rangkuman Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1)	0,001	0,05	H_0 : nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedastisitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedastisitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,004	0,05	H_0 : nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedastisitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedastisitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Interdependensi Tugas (X_3)	0,000	0,05	H_0 : nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedastisitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedastisitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Kualitas Layanan (X_4)	0,000	0,05	H_0 : nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedastisitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedastisitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 2. Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

- X_1 : Kecerdasan Adversitas
- X_2 : Komunikasi Interpersonal
- X_3 : Interdependensi Tugas
- X_4 : Kualitas Layanan
- Y : Stres Kerja

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila dilihat dari analisis jalur, maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional di mana Stres Kerja (Y) terbentuk sebagai hasil dari bekerjanya fungsi Kecerdasan Adversitas (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Interdependensi Tugas (X_3) dan Kualitas Layanan (X_4). Pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Stres Kerja (Y)	0.306	$H_0: \beta_{z1} \leq 0$ $H_1: \beta_{z1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)	0.273	$H_0: \beta_{z2} \leq 0$ $H_1: \beta_{z2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Stres Kerja (Y)	0.205	$H_0: \beta_{z3} \leq 0$ $H_1: \beta_{z3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kualitas Layanan (X_4) terhadap Stres Kerja (Y)	0.214	$H_0: \beta_{z4} \leq 0$ $H_1: \beta_{z4} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Kualitas Layanan (X_4)	0.325	$H_0: \beta_{z1} \leq 0$ $H_1: \beta_{z1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kualitas Layanan (X_4)	0.346	$H_0: \beta_{z2} \leq 0$ $H_1: \beta_{z2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Kualitas Layanan (X_4)	0.324	$H_0: \beta_{z3} \leq 0$ $H_1: \beta_{z3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	0.099	$H_0: \beta_{xy1} \leq 0$ $H_1: \beta_{xy1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	0.094	$H_0: \beta_{xy2} \leq 0$ $H_1: \beta_{xy2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	0.066	$H_0: \beta_{xy3} \leq 0$ $H_1: \beta_{xy3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif

Uji Pengaruh tidak langsung

Uji pengaruh tidak langsung dipergunakan untuk menguji efektivitas variabel intervening yang menjadi perantara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Tidak langsung	Z _{hitung}	Z _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	4.360	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	5,212	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Kualitas Layanan (X_4)	4,608	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi

Solusi Optimal Penurunan Stres Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik, penetapan prioritas indikator, dan perhitungan nilai indikator yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rekapitulasi hasil penelitian yang merupakan solusi optimal dalam penurunan Stres Kerja Guru seperti berikut ini:

Tabel 11. Analisis SITOREM

Kecerdasan Adversitas ($\beta y_1 = 0,306$) (rangk.I)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Daya tahan terhadap kesulitan	1 st	Kendali terhadap kesulitan (26.67%)	4.12
2	Jangkauan kesulitan	2 nd	Pandangan terhadap asal usul kesulitan (25.07%)	4.10
3	Kendali terhadap kesulitan	3 rd	Pengakuan terhadap akibat kesulitan (24.88%)	4.00
4	Pandangan terhadap asal usul kesulitan	4 th	Jangkauan Kesulitan (23.38%)	3.61
5	Pengakuan terhadap akibat kesulitan	5 th	Daya tahan terhadap kesulitan (21.38%)	3.60
Komunikasi Interpersonal ($\beta y_2 = 0,273$) (rangk.II)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	1 st	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain (26.67%)	4.14
2	Kemampuan memahami orang lain	2 nd	Kemampuan memahami orang lain (25.07%)	4.02
3	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	3 rd	Memberikan dukungan pada orang lain (24.88%)	4.02
4	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain,	4 th	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain (23.38%)	3.74
5	Memberikan dukungan pada orang lain	5 th	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi (21.38%)	3.74
6	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	6 th	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain. (18.28%)	3.72
Interdependensi Tugas ($\beta y_3 = 0,205$) (rangk.IV)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Hubungan timbal balik yang saling bergantung	1 st	Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian (21.45%)	4.05
2	Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian	2 nd	Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian (20.24%)	4.07
3	Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian	3 rd	Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya (19.78%)	3.82
4	Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya	4 th	Hubungan timbal balik yang saling bergantung (19.64%)	3.84
Kualitas Layanan ($\beta y_4 = 0,214$) (rangk.III)				

Strategi dan Cara Menurunkan Stres Kerja Melalui Penguatan Kecerdasan Adversitas, Komunikasi Interpersonal, Interdependensi Tugas dan Kualitas Layanan

Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Assurance	1 st	Reliability (16.95%)	3.85
2	Empathy	2 nd	Responsiveness (16.36%)	4.11
3	Reliability	3 rd	Assurance (14.31%)	3.65
4	Responsiveness	4 th	Empathy (13.78%)	4.03
5	Tangibles	5 th	Tangibles (13.73%)	3.78

Stres Kerja

Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Beban kerja	1 st	Beban kerja (18.48%)	4.12
2	Ketidaknyamanan	2 nd	Wewenang dan tanggung jawab (17.93%)	4.05
3	Kondisi fisik atau kesehatan	3 rd	Kondisi fisik atau kesehatan (16.77%)	3.85
4	Tekanan kerja	4 th	Ketidaknyamanan (16.77%)	3.76
5	Wewenang dan tanggung jawab	5 th	Tekanan kerja (15.59%)	3.76

SITOREM ANALYSIS RESULT

Priority order of indicator to be Strengthened		Indicator remain to be maintained	
1 st	Jangkauan Kesulitan	1.	Kendali terhadap kesulitan
2 nd	Daya tahan terhadap kesulitan	2.	Pandangan terhadap asal usul kesulitan
3 rd	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	3.	Pengakuan terhadap akibat kesulitan
4 th	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	4.	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain
5 th	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	5.	Kemampuan memahami orang lain
6 th	Reliability	6.	Memberikan dukungan pada orang lain
7 th	Assurance	7.	Responsiveness
8 th	Tangibles	8.	Empathy
9 th	Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya	9.	Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian
10 th	Hubungan timbal balik yang saling bergantung	10.	Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian
11 th	Kondisi fisik atau kesehatan	11.	Beban kerja
12 th	Ketidaknyamanan	12.	Wewenang dan tanggung jawab
13 th	Tekanan kerja		

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penurunan stres kerja guru dapat dicapai dengan menerapkan strategi pengembangan variabel yang berpengaruh positif terhadap stres kerja guru. Variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja guru meliputi kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas, dan kualitas layanan, sebagaimana teruji melalui metode analisis jalur.

Untuk mengurangi stres kerja guru, diperlukan penguatan pada kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, dan interdependensi tugas, dengan kualitas layanan sebagai variabel intervening. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan adversitas dapat dicapai melalui perbaikan pada indikator seperti jangkauan kesulitan dan daya tahan terhadap kesulitan, sementara komunikasi interpersonal memerlukan peningkatan pada indikator

bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain, memberikan pandangan dan ide, serta kemampuan menginterpretasikan informasi dan perilaku orang lain.

Selain itu, untuk pengembangan interdependensi tugas, perlu perbaikan pada ketergantungan pegawai dan hubungan timbal balik yang saling bergantung. Sementara untuk meningkatkan kualitas layanan, diperlukan perbaikan pada indikator reliability, assurance, dan tangibles. Penting untuk mempertahankan atau mengembangkan indikator responsiveness dan empathy.

BIBLIOGRAFI

- Aaron J. Elkins. (2015). "Organizational Citizenship Behavior and School Librarians" School of Library and Information Studies Texas Women's University, USA Vol 21. No 2.
- Antonius. (2020). "Beban kerja dan stres kerja." Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Asih, G. Y., Hardani, W., & Dewi, R. (2018). "Stres kerja." Semarang: Semarang University Press.
- Bauer, Talya, and Erdogan, Berrin. (2012). "An Introduction to Organizational Behavior." Unnamed Publisher, Inc.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization." *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002, pp. 502–522.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). "Organizational behaviour." Pearson UK.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). "Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment." (6th ed.).
- Devito, J.A (2009) "Interpersonal Communication Book." New York: Pearson Educational, Inc.
- Duane Schultz and Sydney Ellen Schultz, "Psychology and Work Today", (New Jersey: Pearson education, 2006).
- Fred Luthans. (2011). "Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach." New York: McGraw-Hill, pp. 149-150.
- Ganyang, M. T. (2018). "Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita." (15th ed.). Bogor: In Media.
- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). "Organizational Behavior, Structure, and Processes" (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Green, A. (2006). "Models of Lifelong Learning and the 'knowledge society.'" *Compare*, 36(3), 307–325.
- Hellriegel dan Slocum. (2011). "Organizational Behavior 13th edition." South-Western Cengage Learning: USA.
- Hilmi Aulawi, Rajesri Govindaraju, Kadarsah Suryadi, & Iman Sudirman. (2009). "Hubungan Knowledge sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability." *Jurnal Teknik Industri*, 11(2), pp.174–187.
- Husein Umar. (2013). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis." Jakarta: Rajawali.
- James L. Gibson, et.al, "Organizations: Behavior, Structure, Processes" (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2012).
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones, "Understanding and Managing Organizational Behavior." (New Jersey: Prentice Hall, 2002).
- Jerald Greenberg, "Managing Behavior Organizations." (New Jersey: Pearson Education, 2003).
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, "Organization Behavior and Management." (New York: McGraw-Hill, 2008).
- John R. Schermerhorn, et. al., "Organizational Behavior", Edition (New York: John Wiley & Sons, Inc, 2011).

- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). "Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya." *SAGE open*, 9(1), 2158244019835934.
- Kamile Demir. (2015). "Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschool." Departement of Primary education Mehmet Akif Ersoy University, Burdur Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 174 pp.1176-1182.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). "Organizational behavior : a practical, problem-solving approach." In McGraw-Hill Education (First inte). McGraw-Hill Education Singapore. [https://doi.org/LK - https://worldcat.org/title/930003718](https://doi.org/LK-https://worldcat.org/title/930003718).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). "Organizational Behavior." New York: McGraw Hill.
- Leung, Chan, & Lee, Lee, T. Y., Leung, H. K., & Chan, K. C. (2013). "Improving quality management on the basis of ISO 9000." *The TQM Magazine*, 11(2).
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A.S. (2014). "The relationship between servant leadership, organisational citizenship behaviour and team effectiveness." *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. 1107, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1107>.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). "Manajemen sumber daya manusia perusahaan." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, Michael J.. (2002). "Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning." Palo Alto, CA: Davies- Black Publishing, Inc.
- Murray, E. Jennex. (2008). "Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications." New York: Information Science Reference.
- Neil anderson Deniz s. Ones Handan kepir sinangil Chockalingam viswesvaran, "Handbook of Industrial, work And organizational Psychology", Volume 2 (Sage production, 2001).
- Pangma, R., Tayraukham, S., & Nuangchalerm, P. (2009). "Causal Factors Influencing Adversity Quotient of Twelfth Grade and Third-Year Vocational Students." *Journal of Social Sciences*, 5(4), 466–470.
- Pinatih, I Gusti B.A., Gorda, E.S. (2017). "Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., Chamidah, S. (2019). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun." *Jurnal Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June*, pp. 11-20. ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462.
- Richard M. Ryckman, "Theories of Personality" (USA: Thomson Higher Education, 2008).
- Richard L Daft, "Management, Eight Edition." (Printed in the United States of America, 2008).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). "Essentials of organizational behavior." Pearson.
- Roosseno. (2008). "Jembatan dan Menjembatani" (W. Wangsadinata & G. Suprayitno, Eds.). Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865-871.
- Saebah, N., & Asikin, M. Z. (2022). Efektivitas Pengembangan Digital Bisnis pada Gen-Z dengan Model Bisnis Canvas. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(11), 1534-1540.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865-871.
- Santos, M. C. J. (2012). "Assessing the Effectiveness of the Adapted Adversity Quotient Program in a Special Education School." *Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(4), 13–23.
- Schein, E. H. (2017). "Organizational culture and leadership." Hoboken: Wiley.
- Schermerhorn, J. R. (2013). "Management" (12th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Shivarajani. (2014). "Adversity Quotient: One Stop Solution to Combat Attribution Rate of Women in Indian it Sector." *Journal of Business and Administration Research Review*, 1(5), 181–189.
- Siagian, S.P. (2019). "Manajemen sumber daya manusia." Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: Bumi Aksara.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Stoltz, G. P. (2007). "Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang" (T. Hermaya, Ed.). Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2007). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. (2018). "The effect of conflict and work stress on employees performance of PT. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado." *Jurnal EMBA*, 6(1).
- Wirya, dkk. (2020). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai." 2(1), 50–60.
-

Copyright holder:

Subandi¹, Andi Hermawan² (2023)

First publication right:

[Jurnal Syntax Admiration](#)

This article is licensed under:

