

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Kota Bukittinggi

Rosi Elfina¹, Rida Yana Primanita²

^{1,2}Departemen Psikologi, Universitas Negeri Padang
Email: rosielfina220499@gmail.com

Abstrak

Guru honorer merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah dengan honor yang didapatkan dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada guru honorer di Kota Bukittinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja guru honorer di Kota Bukittinggi signifikan berkorelasi dengan nilai *pearson correlation* penelitian ini sebesar -0,366 artinya kekuatan hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja guru honorer di Kota Bukittinggi yaitu sebesar -0,366. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut memiliki tanda negative, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara stress kerja dengan hubungan kerja, apabila stress kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah dan begitu juga sebaliknya apabila stress kerja rendah maka kepuasan kerja tinggi.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Guru Honorer*

Abstract

An honorary teacher is a teacher appointed by the principal with an honorarium obtained from the School Operational Assistance (BOS). This study aims to determine the relationship between job stress and job satisfaction for honorary teachers in Bukittinggi City. The research method used is quantitative research, sample selection is done by purposive sampling technique. The results showed that the relationship between job stress and job satisfaction of honorary teachers in Bukittinggi City was significantly correlated with the Pearson correlation value of -0.366, meaning that the strength of the relationship between job stress and job satisfaction of honorary teachers in Bukittinggi City was -0.366. The value of the correlation coefficient between the two variables has a negative sign, this indicates that there is a negative relationship between work stress and work relationships, if job stress is high, job satisfaction is low and vice versa if job stress is low, job satisfaction is high.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, Honorary Teacher*

PENDAHULUAN

Mendeskripsikan masalah individu dewasa tidak terlepas dari membahas mengenai pekerjaan individu dewasa (Ufaira & Hendriani, 2019). Individu bekerja karena mempunyai sesuatu yang ingin dicapai dan harapan agar pekerjaannya membawa mereka pada keadaan yang lebih baik. Pekerjaan dapat terbagi menjadi beberapa bidang pekerjaan salah satunya yaitu bidang pendidikan. Bidang pekerjaan pendidikan erat kaitannya dengan peran guru untuk meneruskan kecerdasan anak-anak bangsa. Profesi guru memerlukan keahlian khusus dan harus melewati Pendidikan guru atau keprofesionalisme guru dan profesi guru harus melewati beberapa sekolah tinggi keguruan (Kristiawan & Rahmat, 2018). Orang awam menganggap guru sebagai orang dengan pekerjaan mengajar (Suprihatin, 2015). Tugas guru amatlah berat, ia harus memiliki sejumlah kompetensi secara akademi maupun non akademi sebagaimana dicantumkan dalam undang-undang (Hendri, 2010).

Guru honorer adalah guru yang menerima santunan dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan diangkat oleh kepala sekolah untuk mengajar di satuan pendidikan yang menerimanya (Ufaira & Hendriani, 2019). Menurut sekretariat DPRD Sumatera Barat pada tahun 2019 guru honorer digaji perjam yaitu 35 ribu rupiah perjamnya. Gaji yang diterima oleh pegawai non PNS sesuai dengan jam kerja saat mengajar. Pernyataan pada kasus yang disimpulkan oleh Tribun Padang.com pada tanggal 13 September 2020 menyimpulkan bahwa gaji guru honorer di Bukitting sebesar Rp.500.000 dan diterima dalam 3 bulan sekali. Secara keseluruhan ada 930 pendidik dari sekolah negeri maupun dari sekolah swasta. Menurut Gunawan & Hendriani (2019), tidak jarang guru honorer memiliki pekerjaan sampingan untuk menunjang kehidupan sehari-hari. Karena kehidupan guru honorer masih jauh dari mencukupi di bidang ekonomi. Tidak jarang juga banyak guru honorer yang mempunyai pekerjaan sampingan seperti ojek *online*, membuka catering, dll. Kesejahteraan guru honorer masih sangat kurang diperhatikan dan juga upah yang diberikan relative rendah dan hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan baik atau positif tentang pekerjaan yang dilakukan dari kualitas individu dan memberikan nilai yang signifikan untuk pekerjaan (Luthans, 2006). Kepuasan kerja guru sangat memengaruhi kemajuan siswa dalam proses belajar mengajar (Robbins dan Judge, 2008). Kemajuan siswa dalam proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Banyak sekali teori yang mengemukakan tentang aspek-aspek kepuasan kerja salah satunya dari Luthans (2006), mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja, diantaranya: 1.) Pekerjaan itu sendiri 2.) Gaji 3.) Kesempatan promosi 4.) Pengawasan 5.) Rekan kerja

Selain lingkungan kerja itu sendiri, kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam kepuasan karyawan. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi menentukan kepuasan kerja (Mustaqim, 2016). Seorang pengajar merupakan komponen utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tanpa adanya guru aktivitas sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Guru diharapkan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja yang dialami seorang guru tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Maka dari itu, dalam membentuk kepuasan kerja yang baik seorang pemimpin harus melakukan sebuah tindakan agar guru merasakan kenyamanan dalam bekerja dan kepuasan dalam pekerjaan. Selain pimpinan, faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, saat guru mempunyai lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak bersahabat, maka kepuasan kerja yang dialami juga rendah. Selain itu, teman sesama pekerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, ketika seorang pekerja tidak mempunyai rekan kerja yang pemikirannya sejalan maka hal tersebut juga akan membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja guru. Rendahnya kepuasan kerja tidak terlepas dari hubungan dengan stres kerja (Subawa & Surya, 2017).

Stres adalah kondisi yang baik ketika seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya tertentu dan hasrat mereka terhadap hasil yang tidak penting dan penting (Robbins & Judge, 2008). Menurut Gibson (1992) stres merupakan respon adaptif dalam hal penyelesaian masalah yang berbeda pada bagi setiap individu yang berupa konsekuensi dari perilaku, keadaan dan peristiwa seseorang. Stres kerja merupakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan juga psikis yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir. Stres kerja juga dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan oleh seseorang, mempengaruhi pola pikir dan juga mengganggu pemahaman seseorang tentang pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Ada banyak teori yang mengemukakan tentang aspek-aspek stress kerja salah satunya yaitu menurut Robbins dan Judge (2008) mengemukakan terdapat tiga aspek pada stres kerja yaitu: 1.) Fisiologis 2.) Psikologis 3.) Perilaku

Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi stres kerja guru tersebut. Hasil dari penelitian pendahuluan didapatkan hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja; level stres yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang cenderung rendah, sesuai dengan pernyataan Vinokur-Kaplan (1991) bahwa elemen pekerjaan seperti tanggung jawab dan tempat kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Wijono (2011) menemukan bahwa stres kerja tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Dalam

penelitiannya didapatkan bahwa stress kerja bukanlah variabel yang dapat mendorong kepuasan kerja. penelitian lain oleh Puspitawati & Atmaja (2020) menemukan hubungan negatif dan signifikan antara variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja. Pekerja dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan pekerja dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Peneliti sangat tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja guru honorer dengan dengan stres kerja SD, SMP, dan SMA sederajat di Bukittinggi berdasarkan pemaparan di atas, fenomena di lapangan, dan kontradiksi hasil penelitian sebelumnya. Pendidik mengalami banyak tuntutan pekerjaan yang membingungkan dan ini akan mengasimilasi waktu, tenaga dan informasi yang dalam keadaan ini dapat menimbulkan tekanan kerja sehingga pemenuhan pekerjaan juga akan berkurang. (Samallo & Wulani, 2022). Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Di Kota Bukittinggi”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan diperoleh dalam bentuk angka. Kemudian, analisisnya dilakukan dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis statistika terhadap data numerik yang diperoleh (Azwar, 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategorisasi data penelitian terbagi atas lima kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan juga sangat rendah.

Tabel 1 Kategorisasi Stres Kerja Guru Honorer di Kota Bukittinggi

Rumus	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 80,00$	Sangat Tinggi	0	0,0
$M + (0,5SD) < X \leq M + 1,5 SD$	$67,67 < X \leq 80,00$	Tinggi	17	20,0
$M - (0,5SD) < X \leq M + (0,5SD)$	$54,34 < X \leq 66,67$	Sedang	46	54,1
$M - (1,5SD) < X \leq M - (0,5SD)$	$41,01 < X \leq 53,34$	Rendah	22	25,9
$X \leq M - (1,5SD)$	$X \leq 40,01$	Sangat Rendah	0	0,0
	Jumlah		85	100

Berdasarkan tabel di atas, guru honorer di kota Bukittinggi pada penelitian ini memiliki tingkat stres kerja sedang. Data pada tabel diatas menunjukkan sebesar 54,1% guru honorer merasakan stress kerja pada level sedang, 25,9% merasakan stress yang rendah, sedangkan 20,0% lainnya merasakan stres yang tinggi dalam menjalankan profesi sebagai guru honorer di Kota Bukittinggi.

Pada penelitian ini, tiga komponen digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Kategorisasi stress kerja guru honorer untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Kategorisasi Subjek berdasarkan Skor Aspek-Aspek Stres Kerja:

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
Fisiologis	$X > 15,99$	Sangat Tinggi	0	0,00
	$13,33 < X \leq 15,99$	Tinggi	29	34,1
	$10,67 < X \leq 13,33$	Sedang	32	37,6
	$8,01 < X \leq 10,67$	Rendah	13	15,3
	$X \leq 8,01$	Sangat Rendah	11	12,9
	Jumlah		85	100
Psikologis	$X > 27,99$	Sangat Tinggi	0	0,0
	$23,33 < X \leq 27,99$	Tinggi	20	23,5
	$18,67 < X \leq 23,33$	Sedang	36	42,4
	$14,01 < X \leq 18,67$	Rendah	26	30,6
	$X \leq 14,01$	Sangat Rendah	3	3,5

	Jumlah		85	100
Perilaku	$X > 36$	Sangat Tinggi	0	0,0
	$30 < X \leq 36$	Tinggi	19	22,4
	$24 < X \leq 30$	Sedang	38	44,7
	$18 < X \leq 24$	Rendah	28	32,9
	$X \leq 18$	Sangat Rendah		
	Jumlah		85	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk aspek fisiologis pada penelitian ini guru honorer merasakan tingkat stres terhadap pekerjaannya berada pada level sedang dengan tingkat persentase 37,6%, sebesar 34,1% merasakan stress kerja yang tinggi, sebesar 15,3% merasakan stress kerja yang rendah dan selebihnya sebesar 12,9% merasakan Data menunjukkan bahwa guru honorer di Kota Bukittinggi secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang.

Tabel 2 juga menyajikan data stress kerja pada aspek psikologis, yang mana secara psikologis guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan stress yang tinggi terhadap pekerjaannya pada penelitian ini sebesar 23,5%, sedangkan sebesar 42,4% merasakan stress secara psikologis dengan kategori sedang, sebesar 30,6%rasakan stress kerja yang rendah dan selebihnya merasakan stress yang sangat rendah dengan persentase sebesar 3,5%. Data ini menunjukkan bahwa secara umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan stress terhadap pekerjaannya secara psikologis pada kategori sedang.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa stress kerja dari aspek perilaku pada peelitian ini juga termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase 44,7%, selebihnya sebesar 32,9% merasakan stress yang rendah terhadap pekerjaannya dari aspek perilaku, sebesar 22,4% merasakan stress yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai guru honorer.

Tabel 3 Kategorisasi Subjek berdasarkan Skor Kepuasan Kerja

Rumus	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 80$	Sangat Tinggi	0	0,0
$M + (0,5SD) < X \leq M + 1,5 SD$	$66,67 < X \leq 80$	Tinggi	14	16,5
$M - (0,5SD) < X \leq M + (0,5SD)$	$53,34 < X \leq 66,67$	Sedang	43	50,6
$M - (1,5SD) < X \leq M - (0,5SD)$	$40,01 < X \leq 53,34$	Rendah	25	29,4
$X \leq M - (1,5SD)$	$X \leq 40,01$	Sangat Rendah	3	3,5
	Jumlah		85	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa secara umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya berada pada level sedang dengan persentasenya sebesar 50,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,5% merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, sebesar 29,4% merasakan kepuasan kerja yang rendah dan selebihnya 3,5% merasakan kepuasan kerja yang sangat rendah terhadap pekerjaannya sebagai guru honorer di Kota Bukittinggi.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja untuk masing-masing perusahaan dapat dilihat lebih rinci pada aspek-aspek diamati seperti pekerjaan, gaji, insentif, peningkatan karir, pengawasan, dan rekan kerja.Tabel berikut memberikan informasi lebih lanjut.

Tabel 4 kategori Subjek ke dalam Kategori berdasarkan Skor Aspek-Aspek Kepuasan Kerja:

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
Pekerjaan itu sendiri	$X > 32$	Sangat Tinggi	0	0,0
	$26,67 < X \leq 32$	Tinggi	25	29,4
	$21,34 < X \leq 26,67$	Sedang	39	45,9
	$16,01 < X \leq 21,34$	Rendah	18	21,2

	$X \leq 16,01$	Sangat Rendah	3	3,5
	Jumlah		85	100
Gaji	$X > 20$	Sangat Tinggi	0	0,00
	$16,67 < X \leq 20$	Tinggi	8	9,4
	$13,34 < X \leq 16,67$	Sedang	23	27,1
	$10,01 < X \leq 13,34$	Rendah	35	41,2
	$X \leq 10,01$	Sangat Rendah	19	22,4
	Jumlah		85	100,0
Kesempatan Promosi	$X > 15$	Sangat Tinggi	0	0,0
	$11 < X \leq 15$	Tinggi	9	10,6
	$7 < X \leq 11$	Sedang	45	52,9
	$3 < X \leq 7$	Rendah	30	35,3
	$X \leq 3$	Sangat Rendah	1	1,2
	Jumlah		85	100,0
Pengawasan	$X > 9,99$	Sangat Tinggi	0	0,0
	$7,33 < X \leq 9,99$	Tinggi	20	23,5
	$4,67 < X \leq 7,33$	Sedang	43	50,6
	$2,01 < X \leq 4,67$	Rendah	20	23,5
	$X \leq 2,01$	Sangat Rendah	2	2,4
	Jumlah		85	100,0
Rekan Kerja	$X > 9,99$	Sangat Tinggi	2	2,4
	$7,33 < X \leq 9,99$	Tinggi	27	31,8
	$4,67 < X \leq 7,33$	Sedang	29	34,1
	$2,01 < X \leq 4,67$	Rendah	26	30,6
	$X \leq 2,01$	Sangat Rendah	1	1,2
	Jumlah		85	100,0

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebagai guru honorer sebesar 45,9% berada pada kategori sedang, sebesar 29,4% merasakan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan guru honorer, sebesar 21,2% merasakan kepuasan yang rendah dan selebihnya sebesar 3,5% merasakan kepuasan yang sangat rendah. Informasi seperti yang ditunjukkan di atas, para guru honorer di kota Bukittinggi merasa kepuasan sedang, tidak terlalu tinggi, atau terlalu rendah dengan pekerjaannya sebagai guru honorer.

Apabila dilihat dari aspek gaji, pada penelitian ini guru honorer merasakan kepuasan yang tinggi terhadap gaji guru honorer dengan persentase 9,4%, sebesar 27,1% berada pada kategori sedang, sebesar 41,2% merasakan kepuasan yang rendah terhadap gaji guru honorer dan selebihnya merasakan kepuasan yang sangat rendah terhadap gaji dengan persentasenya sebesar 22,4%. Data ini menunjukkan bahwa secara umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan yang rendah terhadap gaji sebagai guru honorer.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

No	Variabel		Kepuasan Kerja	Stres Kerja
1	Kepuasan Kerja	Pearson Corelation	1	-0,366
		Sig. (2-tailed)		0,001
		N	85	85
2	Stres Kerja	Pearson Corelation	-0,366	1
		Sig. (2-tailed)	0,001	
		N	85	85

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,001 lebih rendah dari 0,05 (Sig.) 2-tailed: $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara stres kerja dan pemenuhan pekerjaan pendidik istimewa di kota Bukittinggi. Tabel 11 juga menggambarkan Pearson Connection Insentif penelitian ini sebesar -0,366, yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja guru honorer di kota Bukittinggi adalah -0,366 Koefisien hubungan antara kedua faktor tersebut bertanda negatif, menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara stres kerja dan hubungan kerja. Jika stres kerja tinggi, pemenuhan kerja rendah, dan jika stres kerja rendah, kepuasan kerja tinggi.

Variabel penelitian Korelasi Pearson yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja didasarkan pada tingkat hubungan berikut:

Tabel 6 Pedoman derajat hubungan korelasi (*Pearson Corelation*)

No	Interval koefisien	Tingkat korelasi
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2008)

Tingkat korelasi yang ada antar variabel penelitian dijelaskan dengan menggunakan tabel yang dapat dilihat di atas. Dalam kajian ini diperoleh hubungan sebesar -0,366 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja. adalah rendah. Hal ini menunjukkan bahwa selain tekanan pekerjaan, terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi pemenuhan kebahagiaan dengan pekerjaan guru honorer di Bukittinggi.

Pembahasan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan tingkat kepuasan kerja guru honorer di Kota Bukittinggi. Menurut analisis data, korelasi antara kepuasan kerja dan stres kerja sebesar -0,366, dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja; hubungannya bersifat negatif, artinya jika kepuasan kerja lebih tinggi, stres kerja akan lebih rendah, dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Towner (2002), yang menyatakan bahwa tekanan kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih kecewa tentang pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat pemenuhan mereka, dan akhirnya kinerja yang buruk. Hal yang sama juga dikatakan oleh Gibson (1987), yang mengatakan bahwa salah satu dampak tekanan kerja dalam lingkungan pekerjaan adalah karyawan menjadi lebih kecewa tentang pekerjaan mereka, dan semakin banyak karyawan yang

Stress kerja yang dirasakan para guru honorer di Kota Bukittinggi pada penelitian ini sebagian besar berada pada klasifikasi sedang dengan persentase 54,1%, sebanyak 25,9% merasakan stress yang rendah, sedangkan 20,0% lainnya merasakan stress yang tinggi dalam menjalankan profesi sebagai guru honorer di Kota Bukittinggi. Ada banyak penyebab stress ini, bukan hanya satu, stress dapat terjadi disebabkan oleh berbagai faktor sekaligus. Hal-hal yang dapat menimbulkan stress dalam pekerjaan menurut Handoko (2001) antara disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, lingkungan politik yang tidak aman, pengawasan yang buruk, umpan balik yang tidak memadai tentang kinerja, dan kurangnya wewenang untuk melanjutkan tanggung jawab.ketidakjelasan peran, tekanan yang tinggi, konflik antar kelompok, kontras antara nilai perusahaan dengan karyawan, dan juga perubahan yang tidak dengan tanggap direspon oleh karyawan.

Stres dalam klasifikasi sedang yang dialami tenaga pendidik menunjukkan bahwa guru honorer di Kota Bukittinggi yang mengalami stres merasakan reaksi dan respon fisiologis, psikologis dan perilaku pada tingkat sedang. Dalam perspektif fisiologis, Robbins

dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan perubahan pencernaan dalam tubuh manusia, misalnya peningkatan denyut nadi, peningkatan tekanan darah, nyeri otak dan juga dapat menyebabkan gagal jantung. Pada penelitian ini diketahui bahwa stress yang dialami guru honorer di Kota Bukittinggi dalam menjalankan profesinya secara fisiologis menyebabkan sering merasakan sakit kepala karena terlalu memikirkan pekerjaan dan detak jantung menjadi kencang ketika pekerjaan sudah mendekati *deadline* yang ditetapkan. Akan tetapi untuk sebagian guru dengan tingkat stress rendah menyatakan bahwa tubuh mereka terasa bugar ketika sedang bekerja dan kondisi tubuh yang kuat untuk mengerjakan semua pekerjaan.

Reaksi secara psikologis terhadap stres yang dialami guru honorer di Kota Bukittinggi berupa perasaan-perasaan cemas, gelisah dan mudah marah, pekerjaan yang berat menyebabkan emosi atau rasa ingin marah sulit dikontrol. Menurut Luthans (1995), reaksi stres psikologis ditandai dengan ketidakpuasan terhadap hubungan kerja, ketegangan, kecemasan, depresi, dan kebosanan. Pada situasi tertentu, karena tekanan yang dialami para pendidik, seringkali mereka absen karena sakit atau karena tanggung jawab yang berat. Kesehatan dan produktivitas guru terganggu akibat stres kerja ini, yang juga menyebabkan mereka makan lebih sedikit. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Robbins dan Judge (2008) bahwa efek samping tekanan yang berhubungan dengan perilaku mengingat perubahan tingkat efisiensi, pembolosan, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran pekerja, serta perubahan pola makan, merokok, dan penggunaan minuman keras, berbicara cepat, cerewet dan juga dapat menyebabkan gangguan tidur.

Stres yang dialami guru honorer dan kepuasan kerja yang dicari adalah dua hal yang saling berkaitan dan berkebalikan. Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. Sementara itu, Martoyo (2000) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional di mana ada atau tidak ada titik temu antara nilai kompensasi yang representatif dari organisasi dan tingkat kompensasi yang diinginkan oleh pekerja yang bersangkutan.

Guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan yang sedang dan cenderung meningkat terhadap pekerjaan mereka sebagai guru, sebesar 45,9% merasakan kepuasan dalam kategori sedang dan sebesar 29,4% merasakan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan sebagai guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini dan senang dengan tugas yang ada pada profesi guru ini. Kepuasan kerja yang sebenarnya menurut Luthan (1995) dapat dicapai jika pekerjaan dapat dianggap penting dan berharga, pekerja dalam situasi ini pendidik memahami bahwa dia sendiri bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya sendiri, pekerja dalam hal ini pendidik dapat memastikan dengan konsisten dan dapat diandalkan tentang hasil dari upayanya, apa yang telah dicapai, dan apakah itu menyenangkan atau tidak.

Kepuasan kerja apabila dilihat dari aspek gaji atau kepuasan pada pembayaran pada penelitian ini berada pada kategori rendah, artinya guru honorer di Kota Bukittinggi tidak puas terhadap gaji yang mereka terima. Selain tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari, gaji guru honorer tidak mencerminkan pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut juga tidak memenuhi persyaratan yang disepakati jika dilihat dari segi ketepatan jumlah dan waktu pembayaran gaji. Hal ini menyebabkan rendahnya pemenuhan tugas tenaga pendidik keistimewaan di Kota Bukittinggi. As'ad (2003) menyatakan bahwa pemenuhan gaji terkait dengan sertifikasi dan bantuan perwakilan pemerintah yang mencakup sistem penggajian, jaminan sosial, jumlah tunjangan, fasilitas, dan lainnya. Dengan asumsi salah satu dari mereka tidak ada, misalnya sistem keuangan tidak baik, minimnya fasilitas yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang juga akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal senada disampaikan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa kunci utama kepuasan kerja dalam pendekatan *value theory* adalah beberapa aspek yang dimiliki dan yang diinginkan oleh seseorang yang mana Ketika perbedaannya semakin besar maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Ini berarti bahwa semakin besar gaji yang diterima seseorang dalam situasi ini, semakin besar kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika

hasil yang diterima kurang dari apa yang diharapkan secara umum, kepuasan kerja juga akan lebih rendah.

Berdasarkan uraian sebelumnya, guru honorer di Kota Bukittinggi biasanya melaporkan kepuasan kerja pada kategori sedang, yang berarti bahwa pihak berwenang, dalam hal ini sekolah, seharusnya lebih memperhatikan kebahagiaan karyawan dengan pekerjaan mereka, tingkat stres yang mereka alami saat bekerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Tingkat stres kerja saat ini yang termasuk dalam kategori sedang perlu diturunkan ke tingkat yang rendah agar guru honorer di Kota Bukittinggi dapat bekerja dengan kepuasan yang maksimal dan lebih produktif. Dengan produktifnya guru honorer dalam menjalankan tugasnya maka tujuan dari perusahaan dalam hal ini sekolah dapat dicapai secara maksimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja saat ini sedang tidak segera ditindaklanjuti dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja sehingga menurunkan semangat kerja guru honorer tersebut. Nitisemito (1982) mengidentifikasi sejumlah indikator bahwa stres kerja karyawan telah menurunkan semangat kerja, antara lain a) produktivitas kerja rendah atau menurun, b) tingkat absensi meningkat atau tinggi, dan c) perputaran tenaga kerja (turnover karyawan tinggi). d) banyak kerusakan, e) kecemasan terus-menerus, f) tuntutan yang sering, dan g) pemogokan di tempat kerja.

Simpulan

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru honorer di Kota Bukittinggi tentang hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa, Secara umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan stress terhadap pekerjaannya pada penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentasenya sebesar 54,1%, umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya pada penelitian ini berada termasuk kedalam kategori sedang dengan persentasenya sebesar 50,6%, Berdasarkan penelitian ini, hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja guru honorer di Kota Bukittinggi signifikan berkorelasi dengan nilai korelasi pearson penelitian ini sebesar -0,366, yang menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja guru honorer di Kota Bukittinggi adalah -0,366. Koefisien hubungan antara kedua faktor tersebut bertanda negatif, yang menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan stres kerja. Dengan kata lain, jika ada stres kerja tinggi, ada kepuasan kerja rendah, dan jika ada stres kerja rendah, ada kepuasan kerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (1998). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Galia Indonesia
- Gibson, Ivancevich. 1987. *Organisasi : Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima. Jakarta. Erlangga.
- Gibson James L, dkk. 1992. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Gunawan, L, R & Hendriani, W. (2019). *Psychological well-being pada guru honorer Indonesia: A literature review*. *Psikoislamedia jurnal psikologi*, 4(1): 105-113. Retrived from <https://scholar.google.com>
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Liberty.
- Hendri, E. (2010). Guru berkualitas: profesional dan cerdas emosi. *Jurnal saung guru*, 1(2): 1-11. Retrived from <http://file.upi.edu/Direktori>
- Kristiawan, M & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal iqra'*, 3(2): 373-390. DOI <https://doi.org/10.25217/ji.v3i2.348>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi ke-10*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. Yogyakarta. BPFE
- Mustaqim. (2016). The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction. *International journal of economics and finance*, 8(10): 176-183. DOI 10.5539/ijef.v8n10p176
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspita, N, M, D & Atmaja N, P, C, D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal bakti saraswati*, 9(2): 112-119. Retrived from <https://scholar.google.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.

- Samallo, M & Wulani, F. (2022). Model hubungan kompleksitas pekerjaan, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja guru sma yayasan pendidikan xyz di Surabaya. *E-jurnal manajemen*, 11(3): 614-634. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p10>
- Subawa, I, K, A & Surya, I, B, K. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru sma 1 gianyar. *E-jurnal management unud*, 6(4): 1962-1990. Retrived from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id>
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal promosi*, 3(1): 73-82. [Retrived from https://scholar.google.com](https://scholar.google.com)
- Towner, Lesley. 2002. Managing Employess Stress. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ufaira, R, A & Hendriani, W. (2019). Motivasi kerja pada guru honorer di Indonesia: a literature review. *Psikoislamedia jurnal psikologi*, 4(2): 212-221. Retrived from <https://scholar.google.com>
- Vinokur-Kaplan, J.X. 1991. Job satisfaction among social workers in public and voluntary child welfare agencies. *Child Welfare*. Vol. 155 No. 1 pp. 81-89.
- Wibowo, I, G, P., Riana, G., Putra, M, S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana*, 4(2): 125-145. [Retrived from https://simdos.unud.ac.id](https://simdos.unud.ac.id)
- Wijono, S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wijono, S. 2011. *Stres Kerja dan Ketegangan Psikologis Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Noetic*, 3 (1).178-194.