

Analisis Stres Kerja pada Karyawan Sekolah RA Nurul Falah

Analysis Of Work Stress In Employees RA Nurul Falah School

Mimah Hamdiyanti¹

¹. Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Mimah Hamdiyanti¹, email: mimah10121539@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 28/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
(Stres Kerja, Kinerja Karyawan,
Sekolah)

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab serta dampak stres kerja pada karyawan di sekolah RA Nurul Falah. Latar belakang penelitian ini muncul dari adanya permasalahan yang dialami oleh karyawan, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang singkat, ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, perubahan sistem tanpa arahan, kendala teknis seperti koneksi internet yang sering terputus serta hubungan antar pegawai yang kurang harmonis. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dua orang karyawan yang mengalami langssung stres kerja pada pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dipicu oleh lima faktor utama: beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik peran, tekanan waktu, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dampaknya meliputi penurunan kinerja, peningkatan absensi, menurunnya loyalitas, konflik antar pegawai dan penurunan kualitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak luas tidak hanya pada individu tetapi juga pada efektivitas lembaga. Oleh karena itu, dibutuhkan penataan sistem kerja, kejelasan tugas serta perbaikan lingkungan kerja untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan meningkatkan kinerja karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the causes and impacts of work stress on employees at RA Nurul Falah School. The background of this research arises from problems experienced by employees, such as excessive workloads, tight deadlines, unclear job descriptions, system changes without guidance, technical issues like frequent internet disconnections and disharmonious relationships among staff. This study uses a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations and documentation. Informants were selected using purposive sampling, consisting of two employees who have directly experienced work-related stress. The findings reveal that work stress is triggered by five main factors: excessive workload, role ambiguity, role conflict, time pressure and an unsupportive work environment. The impacts include decreased performance, increased absenteeism, reduced employee loyalty, interpersonal conflicts, and a decline in organizational quality. These findings indicate that work stress has broad effects, not only on individuals but also on the effectiveness of the institution. Therefore, restructuring of work systems, clarification of roles and improvements to the work environment are needed to support psychological well-being and enhance employee performance.

Keywords:
(Work Stress, Employee Performance,
School)

*This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License.](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)*

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, keberhasilan institusi tidak hanya bergantung pada peran tenaga pendidik, tetapi juga tenaga kependidikan seperti staf tata usaha, operator sekolah, pustakawan, dan petugas kebersihan. Mereka memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, layanan informasi, hingga operasional teknis sekolah. Kinerja optimal dari tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi psikologis, termasuk stres kerja (Sukwika, 2021).

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan emosional dan fisik. Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas individu, yang bila tidak ditangani dapat berdampak pada motivasi kerja, produktivitas, bahkan kesehatan fisik dan mental. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, komunikasi yang kurang efektif, serta perubahan prosedur yang mendadak merupakan faktor-faktor yang kerap memperparah kondisi ini.

Fenomena stres kerja juga ditemukan dalam lingkungan pendidikan anak usia dini berbasis Islam, seperti Raudhatul Athfal (RA). RA merupakan lembaga formal di bawah Kementerian Agama yang menekankan pendidikan karakter dan nilai-nilai keislaman sejak usia dini (Munafiah & Lukman, 2023). Salah satu contoh lembaga tersebut adalah RA Nurul Falah yang berlokasi di Baleendah, Bandung. Berdasarkan hasil observasi, karyawan di RA ini menghadapi berbagai tekanan kerja, antara lain beban administrasi yang tinggi, tenggat waktu ketat, perubahan sistem kerja tanpa arahan yang jelas, serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Gejala yang muncul antara lain kelelahan, penurunan motivasi, dan gangguan kesehatan, yang berpotensi mengganggu kualitas layanan pendidikan.

Meskipun penelitian mengenai stres kerja telah banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik menyoroti kondisi tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam usia dini masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan di RA Nurul Falah, menganalisis dampaknya terhadap kinerja mereka, serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk mengelola stres kerja secara lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2. Kajian Teori

2.1 Stres Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020) stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa banyak tuntutan atau beban diluar kemampuannya yang membuat seseorang tersebut mengalami tekanan secara mental maupun emosional. Ketika karyawan merasa bahwa tuntutan tugas lebih besar dari pada kemampuan dan sumber daya yang mereka miliki, stres kerja akan muncul sebagai reaksi psikologis dan fisiologis. Dalam situasi ini, karyawan akan menunjukkan gejala seperti kecemasan, gangguan tidur, iritabilitas bahkan gangguan kesehatan fisik.

2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Dalam dunia kerja, stres merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dan kerap dialami oleh individu akibat tekanan lingkungan maupun tuntutan pekerjaan. Namun, tidak semua stres bersifat merugikan, stres kerja dapat dibedakan menjadi dua menurut Wijono (dalam Eliana, Siregar, & Sadijah, 2021) yaitu *eustress* dan *distress*.

a. *Eustress* (Stres Positif)

Eustress atau stres positif adalah jenis stres yang muncul ketika individu merespon dengan cara produktif dan membangun. Dalam kondisi ini, stres justru mendorong seseorang untuk meningkatkan performa, menumbuhkan motivasi serta memunculkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas.

b. *Distress* (Stres Negatif)

Distress adalah bentuk stres negatif yang muncul ketika individu merasa tidak mampu mengatasi tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitasnya. *Distress* dapat memicu berbagai dampak buruk seperti kelelahan, penurunan kinerja bahkan gangguan kesehatan mental dan fisik.

2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara,2020) mengidentifikasi sejumlah indikator stres antara lain:

1. Beban kerja berlebihan
2. Ketidakjelasan peran
3. Konflik peran
4. Tekanan waktu (deadline)

2.4 Dampak Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara dalam Ilmiyah dan Anshori, 2025) menunjukkan bahwa:

1. Penurunan kinerja
2. Peningkatan Absensi
3. Menurunnya Loyalitas Karyawan
4. Peningkatan konflik antar karyawan

2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Untuk mengurangi tekanan kerja, organisasi perlu menerapkan langkah-langkah yang tepat. Menurut (Samsudin dkk, 2024) cara mengatasi stres kerja sebagai berikut:

1. Perencanaan dan pengawasankerja yang terstruktur
2. Pemberian dukungan dan pelatihan yang meningkatkan kompetensi
3. Membangun komunikasi dan kolaborasi yang terbuka
4. Menciptakan iklim organisasi yang positif dan inklusif
5. Pemberian insentif dan apresiasi yang adil
6. Menyediakan fleksibilitas dalam penyesuaian kerja dan kehidupan pribadi
7. Mengembangkan kepemimpinan transformasional

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman stres kerja yang dialami tenaga kependidikan di RA Nurul Falah, khususnya staf tata usaha dan operator sekolah.

Informan penelitian dibagi menjadi dua kategori, yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci adalah staf tata usaha dan operator sekolah yang mengalami langsung kondisi kerja yang menjadi fokus penelitian. Informan pendukung adalah guru yang memiliki interaksi dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja tenaga kependidikan tersebut. Teknik penentuan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan masa kerja, keterlibatan dalam tugas, serta kesediaan untuk memberikan informasi secara terbuka.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali data berdasarkan indikator stres kerja, seperti beban kerja, konflik peran, komunikasi, serta lingkungan kerja. Observasi dilakukan untuk melihat langsung aktivitas kerja, interaksi antarpegawai, dan kondisi lingkungan fisik. Dokumentasi diperoleh dari data kepegawaian, pembagian tugas, serta catatan administratif yang relevan.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui beberapa tahap. Pengumpulan data, direduksi untuk memilih informasi penting dan relevan. data yang telah diringkas disajikan dalam bentuk narasi tematik agar memudahkan peneliti dalam melihat pola dan hubungan antarindikator. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang muncul dari lapangan. Keabsahan data dijaga dengan melakukan

triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi antara informan kunci dan pendukung. Sepanjang proses penelitian, peneliti menjaga etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan identitas dan meminta persetujuan dari informan sebelum proses wawancara dilakukan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Sekolah RA Nurul Falah dengan informan A (Operator) dan informan B (Staf TU) ditemukan hasil pembahasan mengenai:

1) Indikator Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah RA Nurul Falah

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pemicu stres kerja bagi karyawan di Sekolah RA Nurul Falah yaitu beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik peran, tekanan deadline dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Temuan ini selaras dengan indikator stres kerja menurut (Mangkunegara, 2020), yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan, ketidakpastian peran serta kurangnya dukungan lingkungan kerja.

a. Beban Kerja Berlebihan

Berdasarkan hasil wawancara, beban kerja berlebihan menjadi pemicu utama stres kerja pada staf TU dan operator sekolah RA Nurul Falah. Informan A menyatakan bahwa pekerjaan yang datang sering bersamaan dari berbagai instansi dan harus diselesaikan dalam waktu cepat, padahal sosialisasi dari atas kadang belum maksimal. Sementara itu, Informan B menjelaskan bahwa pada masa-masa tertentu seperti pendaftaran dan akreditasi, volume kerja meningkat tajam hingga mengharuskannya lembur. Hal ini juga diperkuat oleh Informan C yang mengatakan bahwa staf TU dan operator sering kali pulang jauh lebih sore dibanding guru lain.

Teori (Mangkunegara ,2020), beban kerja berlebihan merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja yang timbul karena tekanan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Jobdesc operator sekolah seharusnya hanya mencakup pendataan online (Dapodik, Emis, PDUM, dll), namun pada praktiknya, operator juga mengerjakan laporan-laporan dadakan dari instansi dan yayasan. Hal yang sama dialami oleh staf TU yang selain mengelola administrasi juga sering kali mendapat tugas tambahan tanpa pengaturan waktu yang memadai. Ketimpangan antara beban dan kapasitas kerja ini memperkuat teori (Ilmiyah & Anshori,2025) yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan memicu konflik emosional.

Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah belum sepenuhnya mengimplementasikan sistem pembagian kerja yang proporsional antara staf TU dan operator sekolah. Ketidakseimbangan antara tugas yang diberikan dan kapasitas kerja individu mencerminkan kurangnya pengaturan struktural dalam pembagian peran dan tanggungjawab. Akibatnya beban kerja yang menumpuk pada individu tertentu dan memicu stres kerja berkepanjangan. Hal ini memperjelas bahwa keberhasilan implementasi kerja yang efektif sangat penting guna mencegah tekanan berlebih dan menurunkan risiko penurunan kinerja tenaga kependidikan.

b. Ketidakjelasan Peran

Informan A mengaku bahwa di awal menjadi operator ia tidak tahu batas pekerjaannya. Ia mengatakan bahwa sering bingung memilih mana pekerjaan utama dan mana yang bukan tanggung jawabnya. Informan B juga menyampaikan kebingungan soal tugas, karena sering diminta melakukan pekerjaan yang bukan bidangnya. Hal ini mencerminkan adanya ketidakjelasan struktur kerja yang menyebabkan stres kognitif dan emosional. Informan C mengakui bahwa pembagian kerja antarpegawai tampak tidak jelas dan sering membingungkan.

Ketidakjelasan peran merupakan salah satu indikator stres menurut (Mangkunegara,2020), yang terjadi ketika seorang pegawai tidak mengetahui dengan pasti ruang lingkup tugasnya. Dalam jobdesc, operator sekolah bertugas menangani pendataan dan pelaporan daring, sedangkan staf TU berfokus pada administrasi. Namun dalam praktiknya, batasan ini sering kabur. Hal ini memperkuat temuan (Ilmiyah & Anshori,2025) yang

menegaskan bahwa tidak adanya kejelasan wewenang dan tanggung jawab akan membuat pegawai merasa tidak aman dan kehilangan arah dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sekolah belum berhasil mengimplementasikan kejelasan peran secara efektif dalam struktur organisasinya. Ketidakjelasan ini berdampak pada munculnya kebingungan tugas, tumpang tindih wewenang dan stres emosional maupun kognitif pada staf TU dan operator. Kurangnya batas kerja yang tegas dan pembagian tanggungjawab yang terstruktur mencerminkan lemahnya manajemen SDM yang seharusnya menjadi kunci dalam mencegah konflik peran dan meningkatnya efisiensi kerja.

c. Konflik Peran

Konflik peran muncul ketika pegawai dihadapkan pada permintaan yang berbeda dari dua atau lebih pihak. Informan A harus mengerjakan data online namun tidak menerima data mentahnya. Informan B ditugasi oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan administrasi siswa, namun di waktu yang sama diminta membantu kegiatan sekolah oleh penanggung jawab lain. Informan C melihat langsung kebingungan yang terjadi saat satu orang diberi dua instruksi berbeda.

Teori (Mangkunegara,2020) menjelaskan bahwa konflik peran menimbulkan ketegangan karena individu tidak tahu peran mana yang harus diprioritaskan. Secara struktural, tugas operator sekolah tidak termasuk dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, dan tugas staf TU pun lebih kepada pelayanan administratif, bukan panitia acara. Ketika peran itu tumpang tindih tanpa arahan yang jelas, stres kerja pun muncul. Temuan ini sejalan dengan (Ilmiyah & Anshori,2025), yang menyatakan bahwa konflik peran mengganggu kestabilan emosional dan dapat menyebabkan penurunan motivasi serta loyalitas kerja.

Berdasarkan temuan di lapangan, terlihat bahwa implementasi struktur kerja di sekolah belum mampu mencegah terjadinya konflik peran. Ketidaktegasan dalam pembagian wewenang antar atasan menyebabkan staf TU dan operator mengalami kebingungan dalam menentukan prioritas kerja. Ketika seseorang dihadapkan pada dua permintaan berbeda dalam waktu bersamaan tanpa kejelasan arahan, maka muncul tekanan psikologis yang menverminkan kegagalan sistem dalam memfasilitasi peran kerja dan terarah. Kondisi ini memperkuat pentingnya peran manajemen sekolah dalam mengimplementasikan alur kerja yang sesuai dengan jobdesc agar tidak terjadi tumpang tindih peran yang mengarah pada sres kerja berkepanjangan.

d. Tekanan Waktu (*Deadline*)

Baik Informan A maupun B mengalami tekanan karena tugas harus selesai dalam waktu singkat. Informan A menyatakan bahwa pekerjaan yang diburu waktu justru hasilnya kurang maksimal. Informan B bahkan harus mengorbankan waktu istirahat demi menyelesaikan berkas. Informan C menambahkan bahwa banyak pegawai tidak sempat makan siang saat akhir bulan karena harus mengejar laporan.

Teori (Mangkunegara,2020) menyebut tekanan waktu sebagai faktor psikologis yang dapat mengakibatkan stres karena pekerjaan harus selesai secepat mungkin tanpa mempertimbangkan kondisi fisik maupun mental pegawai. Dalam hal ini, tugas operator yang berfokus pada pelaporan seharusnya mendapatkan batas waktu yang manusiawi sesuai prosedur. Demikian pula staf TU yang bekerja pada administrasi siswa perlu waktu untuk validasi data. Temuan ini sejalan dengan (Ilmiyah & Anshori,2025), bahwa tekanan waktu yang tinggi memperbesar risiko kesalahan kerja, meningkatkan kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi sistem kerja yang berbasis pada tenggat waktu belum mempertimbangkan kapasitas kerja dan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Penjadwalan yang ketat tanpa dukungan sumber daya dan pembagian kerja yang adil justru memperbesar tekanan. Akibatnya, staf TU dan operator tidak hanya menghadapi beban fisik, tetapi juga tekanan emosional akibat harus menyelesaikan tugas dalam waktu sempit. Maka dari itu diperlukan evaluasi terhadap sistem manajemen waktu yang

diberlakukan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif tanpa mengorbankan kualitas maupun kesehatan kerja pegawai.

2) Dampak Stres Kerja Pada Karyawan Sekolah RA Nurul Falah

Stres kerja yang dialami karyawan RA Nurul Falah menimbulkan berbagai dampak, baik secara personal maupun terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan teori dampak stres kerja menurut (Ilmiyah & Anshori, 2025) yang mencakup penurunan produktivitas, peningkatan absensi, menurunnya loyalitas dan meningkatnya konflik.

a. Penurunan Kinerja

Stres kerja menyebabkan penurunan kualitas dan produktivitas kerja. Informan A menyatakan bahwa data yang dikumpulkan seringkali dikembalikan karena tidak sesuai standar. Informan B mengaku menjadi tidak fokus saat bekerja sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa selesai satu jam menjadi tiga jam. Informan C menyampaikan bahwa pegawai seringkali harus merevisi data akibat kesalahan.

Teori (Ilmiyah & Anshori, 2025) menyatakan bahwa stres kerja dapat mengganggu kemampuan kognitif dan daya tahan kerja seseorang. Mangkunegara juga menegaskan bahwa stres dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai secara langsung. Dalam konteks jobdesc, akurasi dan ketepatan kerja sangat krusial, dan stres membuatnya menurun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh staf TU dan operator sekolah telah terimplementasi secara nyata dalam bentuk penurunan kualitas dan efektivitas kerja. Pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan secara cepat dan akurat justru menjadi tertunda dan berulang akibat kesalahan. Ketidakfokusan, kelelahan mental serta tekanan pekerjaan berdampak langsung terhadap kinerja harian yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target administrasi dan pelaporan sekolah. Fenomena ini menguatkan pentingnya pengelolaan stres kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Peningkatan Absensi

Peningkatan izin atau cuti kerja menjadi bentuk nyata dari implementasi stres kerja pada staf TU dan operator RA Nurul Falah. Informan A dan B mengakui bahwa tekanan kerja membuat mereka terpaksa mengambil cuti untuk memulihkan kondisi mental. Hal ini juga diamini oleh Informan C yang menyatakan bahwa pegawai sering izin karena kelelahan, terutama saat beban kerja memuncak di akhir bulan atau masa pelaporan. Implementasi ini mencerminkan teori Ilmiyah & Anshori (2025) yang menyebut stres berkepanjangan dapat mendorong individu untuk menarik diri dari pekerjaan sebagai respons psikologis. Mangkunegara (2020) juga menegaskan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan penghindaran terhadap tugas dan lingkungan kerja. Ketidakhadiran ini berdampak langsung pada keterlambatan tugas administrasi dan pelaporan, yang seharusnya membutuhkan ketepatan waktu dan konsistensi.

c. Menurunnya Loyalitas Karyawan

Menurunnya motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan menjadi bentuk implementasi nyata dari stres kerja yang dialami staf TU dan operator di RA Nurul Falah. Informan A mengungkapkan bahwa ketika stres memuncak, muncul perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan lagi menjadi tanggung jawabnya. Informan B bahkan menyatakan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, sebagai bentuk pelarian dari tekanan yang dirasa tidak sehat. Sementara itu, Informan C menyoroti hilangnya apresiasi terhadap kerja keras pegawai, yang berujung pada menurunnya semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bagaimana stres kronis tanpa dukungan psikologis dapat melemahkan keterikatan pegawai terhadap institusi. Hal ini mengimplementasikan teori Mangkunegara (2020) dan Ilmiyah & Anshori (2025), yang menyatakan bahwa tekanan kerja berkepanjangan akan mengikis loyalitas, komitmen, serta identitas profesional individu dalam organisasi.

d. Peningkatan Konflik Antar Karyawan

Konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja merupakan implementasi langsung dari tekanan psikologis akibat stres kerja. Informan A dan B mengaku pernah mengalami ketegangan dengan rekan kerja ketika beban kerja sedang tinggi, yang membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Informan C menambahkan bahwa ketika pekerjaan menumpuk, pegawai menjadi lebih sensitif dan rentan salah paham satu sama lain. Situasi ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya berdampak pada individu secara pribadi, tetapi juga pada hubungan antarpegawai. Temuan ini mengimplementasikan teori Mangkunegara (2020) yang menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres cenderung kesulitan mengontrol emosi, serta diperkuat oleh Ilmiyah & Anshori (2025) yang menyatakan bahwa konflik cenderung meningkat ketika stres tidak dikelola secara tepat dan komunikasi menjadi tidak efektif. Hal ini berdampak langsung pada terganggunya kerja sama tim dan produktivitas lembaga.

Berdasarkan hasil analisis terhadap indikator stres kerja dan dampaknya, dapat disimpulkan bahwa staf TU dan operator sekolah di RA Nurul Falah benar-benar mengalami stres kerja yang nyata. Beban kerja yang melebihi kapasitas, ketidakjelasan peran, konflik peran dan tekanan waktu yang tidak mendukung merupakan sumber utama munculnya tekanan psikologis.

Temuan ini sesuai dengan teori stres kerja dari (Mangkunegara,2020) yang menyebutkan bahwa stres muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya individu. Hal ini diperkuat oleh (Ilmiyah & Anshori,2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kinerja, meningkatnya absensi, turunnya loyalitas, serta munculnya konflik antarpegawai. Semua itu terlihat jelas dalam konteks tugas pokok dan fungsi staf TU dan operator sekolah di RA Nurul Falah.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi di lapangan terhadap karyawan di Sekolah RA Nurul Falah, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan mengalami stres kerja yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan performa kinerja mereka. Adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1) Indikator Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah RA Nurul Falah

- 1) Karyawan di sekolah RA Nurul Falah menghadapi banyak tugas yang tinggi, terutama saat masa-masa krusial seperti pendaftaran siswa, akreditasi atau saat adanya permintaan mendadak dari instansi pusat. Pekerjaan yang menumpuk dan waktu penyelesaian yang sempit menyebabkan tekanan mental dan fisik yang tinggi.
- 2) Ketiadaan uraian yang terstruktur menyebabkan kebingungan peran. Baik operator maupun staf TU sering menjalankan pekerjaan diluar tugas pokoknya, sehingga kesulitan menentukan prioritas. Hal ini memperbesar risiko stres karena beban kerja terasa tidak terkontrol.
- 3) Munculnya perintah yang bertentangan dari atasan berbeda atau rekan kerja menimbulkan dilema dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini membuat karyawan harus memilih diantara beberapa tugas yang sama-sama penting dan saling tumpang tindih sehingga memicu stres dalam bekerja.
- 4) Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sering kali sangat terbatas. Akibatnya karyawan bekerja dalam keadaan terburu-buru, kurang fokus dan rentan melakukan kesalahan yang pada akhirnya memperburuk beban kerja dan kondisi emosional.

2) Dampak Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah RA Nurul Falah

- 1) Stres menyebabkan penurunan konsentrasi dan munculnya kesalahan dalam pekerjaan. Karyawan menjadi lebih lambat dalam menyelesaikan tugas dan hasil kerja yang dihasilkan pun tidak optimal bahkan harus diulang.
- 2) Kondisi stres kerja yang menumpuk membuat karyawan merasa lelah secara fisik maupun emosional. Hal ini menyebabkan dorongan untuk mengambil cuti atau tidak masuk kerja sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja.

- 3) Karyawan yang terus menerus mengalami stres merasa kurang dihargai oleh institusi. Akibatnya muncul perasaan ingin berhenti bekerja, kehilangan semangat serta berkurangnya rasa memiliki terhadap sekolah.
- 4) Stres membuat emosi menjadi tidak stabil yang berujung pada kesalhpahaman hingga konflik dengan rekan kerja. Ketegangan ini memperburuk suasama kerja dan menurunkan efektivitas tim.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, disarankan agar pihak sekolah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh staf tata usaha dan operator. Hal tersebut dapat dilakukan melalui perencanaan kerja yang lebih terstruktur dan pengawasan yang efektif agar beban kerja tidak menumpuk secara tiba-tiba. Selain itu, pemberian pelatihan dan dukungan secara berkelanjutan akan meningkatkan kepercayaan diri serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Penting juga bagi sekolah untuk membangun komunikasi yang terbuka dan saling menghargai di lingkungan kerja agar tidak terjadi kesalhpahaman atau konflik antarpegawai. Lingkungan kerja yang positif, fasilitas yang memadai, serta pengakuan atas hasil kerja karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan loyalitas terhadap institusi. Di samping itu, fleksibilitas dalam penyesuaian waktu kerja dan perhatian terhadap keseimbangan antara tugas dan kehidupan pribadi perlu menjadi perhatian agar karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat stres kerja dapat ditekan dan produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan informasi yang diperlukan selama pelaksanaan penelitian, sehingga penyusunan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Referensi

- Eliana, E., Siregar, L. M., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja di PT Hasil Raya Industri Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, A., Prabowo, B., & Asfadela, D. M. P. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal As-Syirkah: Islamic Economic Journal*, 5(1), 15–27.
- Sukwika, T., et al. (2021). Pengaruh kompetensi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan humas fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 19-127.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.