



Pengaruh Kebisingan terhadap Stres Kerja Guru di Sekolah X Kabupaten Serdang Bedagai

Ad'dhan Dhita¹, Tri Niswati Utami²

^{1,2}Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹addhandhita07@email.com, ²triniswatiutami@uinsu.ac.id

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of noise on the level of work stress of teachers at School X, Serdang Bedagai Regency. The method used was a quantitative approach with a cross-sectional research design, involving 50 teachers as respondents selected through a total sampling technique. Data were collected through noise measurements using a Sound Level Meter and the distribution of work stress questionnaires referring to the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2018. The measurement results showed that the noise intensity at several points exceeded the safe threshold, which was 55 dBA. However, the results of a simple linear regression analysis showed that noise did not have a significant effect on teacher work stress, with a significance value (p) of 0.481 ($p > 0.05$) and a coefficient of determination (R^2) of 0.010. These findings indicate that other factors outside of noise are more dominant in influencing teacher work stress levels. Therefore, it is recommended that efforts to manage teacher stress be focused on non-physical factors, such as workload management, organizational support, and developing teacher mental well-being, in addition to maintaining the quality of the school environment to be more conducive.

Keywords: *Teacher, Noise, Work Environment, Work Stress.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kebisingan terhadap tingkat stres kerja guru di Sekolah X Kabupaten Serdang Bedagai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, melibatkan 50 guru sebagai responden yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui pengukuran kebisingan menggunakan Sound Level Meter serta penyebaran kuesioner stres kerja mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa intensitas kebisingan di beberapa titik melebihi ambang batas aman, yaitu 55 dBA. Namun, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kebisingan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,481 ($p > 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,010. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kebisingan lebih dominan dalam memengaruhi tingkat stres kerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar upaya pengelolaan stres guru difokuskan pada faktor non-fisik, seperti manajemen kerja, dukungan organisasi, serta pengembangan kesejahteraan mental guru, di samping tetap menjaga kualitas lingkungan sekolah agar lebih kondusif.

Kata Kunci: Guru, Kebisingan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisiologis yang terjadi ketika ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja seseorang di tempat kerja (Pajow et al., 2020). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu fungsi kognitif, menimbulkan ketegangan emosional, dan menimbulkan kecemasan kronis yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja (Wulandari et al., 2020). Selain itu, stres akibat beban kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan psikologis dan berbagai masalah kesehatan (Pajow et al., 2020).

Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti konflik di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan hubungan kerja yang tidak harmonis. Tercatat lebih dari 20.000 guru mengalami stres kerja berat, sedangkan sekitar 24.000 guru mengalami stres kerja ringan (Yogisutanti et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya tingkat stres pada guru berkorelasi dengan menurunnya kinerja dan produktivitas (Asih et al., 2020). Secara umum, stres kerja kini telah diakui sebagai isu global yang berdampak pada semua profesi dan sektor ketenagakerjaan, baik di negara maju maupun negara berkembang (Pajow et al., 2020).

Berdasarkan survei yang dilakukan pada guru di Indonesia, sebanyak 30,27% guru mengalami stres kerja berat, 48,11% mengalami stres kerja sedang, dan 21,62% mengalami stres kerja ringan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika individu mengalami stres dalam kondisi mental yang sangat tertekan dalam jangka waktu yang lama, standar keberhasilan pribadi guru dapat menurun sehingga memicu kelelahan secara mental maupun fisik (Saleh et al., 2024). Tingkat stres yang dialami guru di tempat kerja dapat menimbulkan dampak yang berbeda, baik positif maupun negatif. Pada tingkat tekanan kerja yang rendah, guru cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Namun, apabila tekanan psikologis akibat stres berada pada tingkat yang tinggi, kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas serta mengganggu efektivitas dalam menjalankan tugas profesional. Beberapa faktor yang berperan dalam menimbulkan stres kerja antara lain beban pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung (Yertas, 2024).

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kenyamanan dan menunjang produktivitas tenaga kerja. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat memicu stres, menurunkan semangat kerja, dan menghambat tercapainya kinerja yang optimal. Baik aspek fisik seperti intensitas pencahayaan dan tingkat kebisingan maupun aspek nonfisik seperti kesejahteraan karyawan dan kualitas hubungan *interpersonal* memberikan kontribusi terhadap situasi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi penting dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, sarana dan prasarana yang kurang memadai, pencahayaan yang kurang memadai, kebersihan yang kurang baik, serta tingkat kebisingan yang tinggi di dalam kelas dapat mengganggu efektivitas kerja (Nugraha, 2020).

Kebisingan di dalam kelas, sekalipun hanya gangguan kecil, dapat berdampak pada proses pembelajaran. Apabila tingkat kebisingan meningkat hingga mengganggu konsentrasi dan interaksi pembelajaran, maka guru akan menghadapi tantangan untuk

mengembalikan situasi kelas ke kondisi yang tenang dan mendukung pembelajaran (Mudmainah et al., 2023).

Berbagai studi epidemiologi mengenai kesehatan lingkungan kerja menunjukkan bahwa guru lebih rentan mengalami kelelahan suara karena harus berbicara lebih keras untuk mengatasi kebisingan di lingkungan sekolah. Kondisi lingkungan sekolah yang bising tidak hanya mengganggu konsentrasi dalam proses belajar-mengajar, tetapi juga dapat menimbulkan beban fisik dan psikologis pada guru. Paparan kebisingan yang terjadi secara terus-menerus dapat meningkatkan tekanan kerja, menurunkan kenyamanan, serta memicu munculnya masalah kesehatan seperti stres kerja, karena guru harus mengeluarkan energi lebih besar untuk berkomunikasi dan mempertahankan efektivitas pembelajaran. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik, gangguan suara, dan peningkatan risiko stres kerja pada guru sebagai bagian dari masalah kesehatan kerja (Miranda et al., 2020).

Dalam era pasca-transformasi digital di sekolah, stres kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kebisingan fisik ruang kelas, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh beban adaptasi teknologi, tuntutan pembelajaran digital, dan gangguan kelas berbasis teknologi yang berpotensi menjadi variabel pengganggu (*confounding variable*) lebih dominan dibanding paparan kebisingan itu sendiri (Mogas-recalde & Márquez, 2021). Keberadaan perangkat digital, sistem pembelajaran pintar, dan peningkatan interaksi teknologi di kelas dapat meningkatkan beban kognitif guru sehingga memperkuat persepsi stres kerja (Mogas-recalde & Márquez, 2021). Intensitas penggunaan media digital dalam pengajaran berhubungan langsung dengan peningkatan *occupational strain* dan penurunan kesejahteraan subjektif guru, bahkan ketika faktor lingkungan fisik seperti suara tetap terkendali (Holzer & Spiel, 2025). Gangguan selama pembelajaran digital seperti notifikasi, masalah koneksi, dan distraksi teknologi dapat menjadi sumber stres baru yang lebih besar daripada kebisingan konvensional di kelas. Dengan demikian, dalam penelitian mengenai kebisingan terhadap stres kerja guru, faktor transformasi digital perlu dipertimbangkan sebagai *confounding variable* yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel utama (Meinokat & Wagner, 2024).

Kebisingan termasuk dalam faktor lingkungan kerja yang berpotensi mengganggu efektivitas kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Baku Mutu Kesehatan Lingkungan, tingkat kebisingan maksimal yang diizinkan di area pendidikan adalah 55 dBA (Noperi & Triyuniar, 2022). Apabila intensitas kebisingan melebihi batas tersebut, dapat mengganggu konsentrasi siswa dalam menerima pelajaran dan fokus guru dalam menyampaikan pelajaran, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada pencapaian hasil belajar (Noperi & Triyuniar, 2022).

Tingkat toleransi individu terhadap kebisingan dipengaruhi oleh jenis kegiatan yang dilakukan. Kegiatan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, seperti mengajar atau beribadah, umumnya membuat seseorang lebih sensitif terhadap kebisingan, meskipun dalam intensitas rendah. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebisingan di kelas, semakin rendah kemampuan siswa untuk berkonsentrasi dan efektivitas guru dalam menyampaikan materi (Noperi & Triyuniar, 2022). Sebaliknya, suasana belajar yang tenang cenderung meningkatkan fokus dan pemahaman siswa. Selain itu, kebisingan juga diketahui dapat memicu peningkatan stres dan kecemasan, yang dapat berdampak negatif pada kondisi mental dan fisik siswa maupun guru (Febrianti et al., 2024). Paparan kebisingan dalam jangka waktu tertentu dapat menyebabkan stres, kelelahan, kecemasan, depresi, dan masalah kesehatan seperti mudah tersinggung, sakit kepala, dan sulit tidur (Kamasturyani, Y., Dan Nurhaeni, 2023).

METODE

Jenis Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan melalui metode observasi, pengukuran intensitas kebisingan, dan penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh kebisingan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru di Sekolah X Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah X yang berjumlah 50 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengukuran kebisingan dilakukan menggunakan Sound Level Meter (SLM) sesuai standar pengukuran kebisingan lingkungan kerja. Sebelum digunakan, alat terlebih dahulu dilakukan kalibrasi internal sesuai petunjuk pabrik dan pengecekan fungsi menggunakan *acoustic calibrator* 94 dB untuk memastikan hasil pengukuran tetap akurat dan sesuai dengan standar kesehatan lingkungan.

Pengukuran dilakukan pada jam kegiatan belajar mengajar berlangsung, yaitu pada pukul 08.00–12.00 WIB, dengan durasi setiap pengukuran selama 10 menit pada setiap titik pengukuran. Posisi Sound Level Meter ditempatkan pada ketinggian ±1,2 meter dari lantai atau setinggi telinga guru saat berdiri, dengan jarak ±1 meter dari sumber suara utama di dalam kelas untuk memperoleh hasil pengukuran yang representatif. Tingkat stres kerja guru diukur menggunakan kuesioner stres kerja yang mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018, yang terdiri dari 30 item pertanyaan dengan skala Likert 1–4, mulai dari tidak pernah hingga sangat sering. Sebelum penelitian utama dilakukan, kuesioner terlebih dahulu diuji coba pada 15 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,812, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur tingkat stres kerja guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji Analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas, yaitu kebisingan, terhadap variabel terikat, yaitu stres kerja guru.

HASIL

Dari hasil penelitian yang melibatkan 50 orang guru sebagai responden, diperoleh data mengenai distribusi usia mereka. Distribusi ini mencerminkan rentang usia responden yang menjadi partisipan, sehingga dapat memberikan gambaran karakteristik demografi dalam penelitian ini.

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Data	
	N = 50	%
Jenis Kelamin		
Laki Laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Usia		
20-29	11	22%
30-39	14	28%
40-49	13	26%
50-59	5	10%
60-69	7	14%
Masa Kerja		

1-9 tahun	18	36%
10-19 tahun	17	34%
20-29 tahun	5	10%
30-39 tahun	5	10%
40-49 tahun	5	10%

Stres kerja adalah respons psikologis, fisiologis, dan perilaku yang dialami oleh guru sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan mereka, seperti manajemen kelas dan tujuan kurikulum, dan kemampuan individu mereka untuk mengatasinya. Ini adalah kondisi kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik pribadi (Sandra, 2023). Stres kerja sendiri merupakan respons adaptif yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan eksternal yang bersifat fisik maupun mental dengan kapasitas individu dalam menghadapinya. Dalam konteks ini, usia menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana seseorang merasakan dan mengelola tekanan kerja (Aminah & Porusia, 2024).

Guru yang lebih muda sering kali menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tuntutan kinerja, sementara guru yang lebih senior dapat mengalami tekanan yang berkaitan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan berkelanjutan (Auliawati, 2023). Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 14 orang (28,0%), sedangkan kelompok usia 20–29 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 11 orang (22,0%). Selain usia, jenis kelamin juga turut memengaruhi persepsi dan respons terhadap stres kerja.

Faktor biologis seperti kondisi hormonal dan peran sosial turut membentuk perbedaan dalam ketahanan terhadap tekanan, di mana perempuan sering kali menghadapi beban ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga (Awalia et al., 2021). Dalam penelitian ini, responden perempuan mendominasi dengan jumlah 30 orang (60,0%) dibandingkan laki-laki sebanyak 20 orang (40,0%). Sementara itu, masa kerja menjadi variabel lain yang turut menentukan tingkat stres yang dialami guru. Meskipun pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan adaptasi, rutinitas yang monoton dan tanggung jawab yang berulang juga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional. Berdasarkan distribusi frekuensi, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 hingga 9 tahun sebanyak 18 orang (36,0%), sementara kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun hanya berjumlah 5 orang (10,0%) di masing-masing kelompok. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada fase awal hingga menengah dalam kariernya, yang memungkinkan mereka berada dalam fase adaptasi dan pengembangan profesional, namun sekaligus rentan terhadap tekanan yang berasal dari tuntutan peran dan beban kerja yang terus meningkat.

Table 2. Hasil Pengukuran Kebisingan Pada Titik Pengambilan Sampel

Ruang Kelas	Sesi	Intensitas Kebisingan	Klasifikasi Bising	Frekuensi (orang)
10 IPA	Sesi 1	42.0 dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPS	Sesi 1	62.3 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
11 IPA	Sesi 1	50.3 dB(A)	Sesuai Standar	1
11 IPS	Sesi 1	45.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
12 IPA	Sesi 1	46.2 dB(A)	Sesuai Standar	1
12 IPS	Sesi 1	50.4 dB(A)	Sesuai Standar	1
7 A	Sesi 1	56.4 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
7 B	Sesi 1	60.3 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1

8 A	Sesi 1	52.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
8 B	Sesi 1	60.0 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
9 A	Sesi 1	57.8 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
9 B	Sesi 1	48.9 dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPA	Sesi 2	55.3 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
10 IPS	Sesi 2	56.0 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
11 IPA	Sesi 2	63.0 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
11 IPS	Sesi 2	60.0 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
12 IPA	Sesi 2	54.7dB(A)	Sesuai Standar	1
12 IPS	Sesi 2	43.8dB(A)	Sesuai Standar	1
7 A	Sesi 2	50.9dB(A)	Sesuai Standar	1
7 B	Sesi 2	41.7dB(A)	Sesuai Standar	1
8 A	Sesi 2	55.1dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
8 B	Sesi 2	56.6dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
9 A	Sesi 2	42.2dB(A)	Sesuai Standar	1
9 B	Sesi 2	53.8dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPA	Sesi 3	46.7dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPS	Sesi 3	57.9dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
11 IPA	Sesi 3	56.6dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
11 IPS	Sesi 3	56.3 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
12 IPA	Sesi 3	58.6dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
12 IPS	Sesi 3	51.9dB(A)	Sesuai Standar	1
7 A	Sesi 3	68.4dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
7 B	Sesi 3	62.6dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
8 A	Sesi 3	59.0dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
8 B	Sesi 3	50.0dB(A)	Sesuai Standar	1
9 A	Sesi 3	49.8dB(A)	Sesuai Standar	1
9 B	Sesi 3	49.1dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPA	Sesi 4	54.8 dB(A)	Sesuai Standar	1
10 IPS	Sesi 4	52.2 dB(A)	Sesuai Standar	1
11 IPA	Sesi 4	51.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
11 IPS	Sesi 4	45.5 dB(A)	Sesuai Standar	1
12 IPA	Sesi 4	50.5 dB(A)	Sesuai Standar	1
12 IPS	Sesi 4	49.8 dB(A)	Sesuai Standar	1
7 A	Sesi 4	52.0 dB(A)	Sesuai Standar	1
7 B	Sesi 4	43.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
8 A	Sesi 4	44.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
8 B	Sesi 4	42.6 dB(A)	Sesuai Standar	1
9 A	Sesi 4	51.4 dB(A)	Sesuai Standar	1
9 B	Sesi 4	55.7 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
10 IPA	Sesi 5	56.2 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
10 IPS	Sesi 5	59.1 dB(A)	Tidak Sesuai Standar	1
Total				50 Orang

Berdasarkan hasil pengukuran kebisingan pada 12 titik ruang kelas di Sekolah X yang dilakukan dalam 5 sesi waktu, diperoleh rentang kebisingan antara 41,7 dB(A) hingga 68,4 dB(A). Nilai ambang batas kebisingan untuk lingkungan sekolah adalah 55 dB(A) sesuai dengan Standar Baku Mutu Kesehatan Lingkungan Untuk Kebisingan yang dikeluarkan Permenkes No. 2 Tahun 2023. Dari keseluruhan sesi pengukuran, sebanyak 29 sesi masih tergolong sesuai standar, sementara 21 sesi melebihi standar ambang batas yang ditetapkan. Lokasi dengan tingkat kebisingan tertinggi ditemukan di ruang kelas 7A sesi 3 sebesar 68,4 dB(A), diikuti ruang kelas 7B sesi 3 sebesar 62,6 dB(A). Secara umum,

hasil ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar ruang kelas masih memenuhi standar kebisingan, terdapat hampir separuh kelas yang paparan kebisingannya melebihi ambang.

Table 3. Hasil Data Responden Kebisingan Berdasarkan Jumlah Pekerja

No	Intensitas Kebisingan	Frekuensi (Orang)	Persentasi
1	Sesuai Standar	29	58%
2	Tidak Sesuai Standar	21	42%
Total		50 Orang	100%

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kebisingan pada 12 titik pengukuran di Sekolah X, diperoleh bahwa sebagian besar ruang kelas masih memiliki tingkat kebisingan yang sesuai standar, yaitu sebanyak 29 guru (58%). Namun demikian, terdapat 21 guru (42%) yang teridentifikasi memiliki tingkat kebisingan melebihi ambang batas yang ditetapkan, sehingga dikategorikan tidak sesuai standar.

Table 4. Hasil pengukuran Tingkat Stres Pekerja

No	Stres Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentasi
1	41-50	3 Orang	6.0 %
2	51-60	6 Orang	12.0 %
3	61-70	13 Orang	26.0 %
4	71-80	14 Orang	28.0 %
5	81-90	9 Orang	18.0 %
6	91-100	5 orang	10.0 %
Total		50 Orang	100.0 %

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki skor stres kerja pada rentang 71-80, dengan jumlah 14 orang (28,0%). Rentang skor tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja tinggi. Jumlah responden paling sedikit berada pada kelompok skor stres kerja 41-50, yaitu sebanyak 3 orang (6,0%). Temuan ini memberikan gambaran tentang sebaran tingkat stres kerja yang dialami guru di lokasi penelitian.

Table 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Standard Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98974332
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.051
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,972 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Table 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kebisingan dan Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	61.064	16.120		3.788	.000
Kebisingan	.215	.303	.102	1.748	.481

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 61,064 menunjukkan bahwa apabila variabel kebisingan berada pada angka nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat stres kerja diperkirakan sebesar 61,064.
2. Koefisien regresi variabel kebisingan sebesar 0,215, yang berarti setiap kenaikan tingkat kebisingan sebesar 1 satuan akan menaikkan nilai stres kerja sebesar 0,215. Karena koefisien ini bernilai positif, maka arah hubungan antara kebisingan (X) dengan stres kerja (Y) adalah positif.
3. Berdasarkan hasil uji signifikansi, diperoleh nilai p sebesar 0,481 yang lebih besar dari batas signifikansi (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebisingan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja (Y).
4. Nilai t sebesar 1,748 dengan p-value sebesar 0,481 juga menunjukkan bahwa kebisingan (X) tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap stres kerja (Y) karena nilai signifikansinya berada di atas 0,05.

Table 7. Hasil Uji Simultan (F) Regresi Linear Sederhana

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.504	1	89.504	.505	.481 ^b
Residual	8508.816	48	117.267		
Total	8598.320	49			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Kebisingan

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh nilai F-hitung sebesar 0,505 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,481. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebisingan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja secara signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$); semakin tinggi nilai R^2 mendekati 1, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menghasilkan nilai yang menunjukkan bahwa tingkat kebisingan hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi stres kerja guru. Uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut:

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.010	13.314

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kebisingan

b. Dependent Variabel: Stres Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.10, nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,010 atau 1,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebisingan hanya mampu menjelaskan sebesar 1,0% variasi stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 99,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, kontribusi kebisingan dalam menjelaskan variasi stres kerja sangat kecil. Selain itu, hasil uji signifikansi sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengaruh kebisingan terhadap stres kerja tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebisingan bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat stres kerja guru.

PEMBAHASAN

Stres kerja adalah respons psikologis, fisiologis, dan perilaku yang dialami oleh guru sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan mereka, seperti manajemen kelas dan tujuan kurikulum, dan kemampuan individu mereka untuk mengatasinya. Ini adalah kondisi kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik pribadi (Satria & Muhammad, 2025).

Stres kerja sendiri merupakan respons adaptif yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan eksternal yang bersifat fisik maupun mental dengan kapasitas individu dalam menghadapinya. Dalam konteks ini, usia menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana seseorang merasakan dan mengelola tekanan kerja (Tahun et al., 2024).

Guru yang lebih muda sering kali menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tuntutan kinerja, sementara guru yang lebih senior dapat mengalami tekanan yang berkaitan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan berkelanjutan.³⁹ Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 30–39 tahun sebanyak 14 orang (28,0%), sedangkan kelompok usia 20–29 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 11 orang (22,0%). Selain usia, jenis kelamin juga turut memengaruhi persepsi dan respons terhadap stres kerja.

Faktor biologis seperti kondisi hormonal dan peran sosial turut membentuk perbedaan dalam ketahanan terhadap tekanan, di mana perempuan sering kali menghadapi beban ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga (Oktorina et al., 2017). Dalam penelitian ini, responden perempuan mendominasi dengan jumlah 30 orang (60,0%) dibandingkan laki-laki sebanyak 20 orang (40,0%). Sementara itu, masa kerja menjadi variabel lain yang turut menentukan tingkat stres yang dialami guru. Meskipun pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan adaptasi, rutinitas yang monoton dan tanggung jawab yang berulang juga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional. Berdasarkan distribusi frekuensi, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 hingga 9 tahun sebanyak 18 orang (36,0%), sementara kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun hanya berjumlah 5 orang (10,0%) di masing-masing kelompok. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada fase awal hingga menengah dalam kariernya, yang memungkinkan mereka berada dalam fase adaptasi dan pengembangan profesional, namun sekaligus rentan terhadap tekanan yang berasal dari tuntutan peran dan beban kerja yang terus meningkat.

Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Menurut Robbins (2013), stres kerja dapat timbul akibat kombinasi antara faktor organisasi dan faktor individu yang saling memengaruhi. Dalam konteks organisasi, penting untuk memahami berbagai sumber stres seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan, serta kondisi lingkungan fisik seperti kebisingan (Robbins, 2015).

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor stres kerja dari 50 guru responden, sebanyak 14 orang (28,0%) memiliki skor stres kerja pada rentang 71–80, disusul oleh 13 orang (26,0%) pada rentang 61–70, dan 11 orang (22,0%) pada rentang 51–60. Sementara

itu, hanya 9 orang (18,0%) yang berada dalam rentang 41–50, dan 3 orang (6,0%) berada pada rentang di bawahnya. Penilaian ini menggunakan instrumen kuesioner yang mengukur tiga aspek utama, yaitu psikologis, fisiologis, dan perilaku, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018.

Tingkat stres kerja guru dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan lokasi ruang kelas tempat mereka mengajar, yang dikaitkan langsung dengan tingkat kebisingan di masing-masing titik pengukuran. Berdasarkan hasil pengukuran kebisingan pada 12 ruang kelas dengan total 50 sesi pengukuran, diperoleh rentang kebisingan antara 41,7 dB(A) - 68,4 dB(A). Jika dibandingkan dengan ambang batas baku mutu kebisingan untuk lingkungan pendidikan sebesar 55 dB(A) (Permenkes No. 2 Tahun 2023), tercatat bahwa sebanyak 21 sesi (42,0%) melebihi ambang batas, sementara 29 sesi (58,0%) masih berada dalam kategori sesuai standar.

Beberapa ruang kelas menunjukkan tingkat kebisingan yang konsisten tinggi pada lebih dari satu sesi, misalnya kelas 7A sesi 3 (68,4 dB(A)) dan kelas 7B sesi 3 (62,6 dB(A)), sehingga guru yang mengajar di ruang tersebut cenderung lebih berisiko mengalami stres kerja lebih tinggi. Sebaliknya, pada ruang kelas yang kebisingannya relatif rendah, seperti kelas 10 IPS sesi 4 (41,6 dB(A)), tingkat stres kerja guru cenderung berada pada kategori lebih rendah.

Secara umum, hasil ini memperlihatkan adanya kecenderungan bahwa guru yang mengajar di ruang kelas dengan paparan kebisingan melebihi ambang batas secara konsisten menunjukkan skor stres kerja lebih tinggi, sedangkan guru yang mengajar di ruang kelas dengan kebisingan sesuai standar atau hanya sesekali melebihi ambang batas cenderung memiliki skor stres kerja lebih rendah.

Salah satu aspek penting dalam kesehatan kerja adalah pemenuhan Nilai Ambang Batas (NAB), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 Tahun 2023 tentang baku mutu kesehatan lingkungan terkait kebisingan. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa nilai ambang batas kebisingan yang diizinkan untuk area sekolah adalah 55 dBA. Lingkungan kerja yang melebihi batas tersebut dapat memicu berbagai gangguan kesehatan baik fisik maupun mental, seperti rasa tidak nyaman, kesulitan berkonsentrasi, gangguan tidur, emosi yang tidak stabil, hingga peningkatan tingkat stres. Suma'mur (2014) menjelaskan bahwa kebisingan sebagai faktor lingkungan kerja (fisik) yang dapat memberi dampak terhadap timbulnya stres kerja, karena mengganggu kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja (Suma'mur, 2013). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa di sejumlah titik sekolah tingkat kebisingan melampaui NAB (>55 dBA) (Kementerian Kesehatan, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Luma (2018) yang menunjukkan bahwa kebisingan merupakan salah satu faktor fisik yang dapat memicu stres kerja pada guru (Luma, 2018). Namun, meskipun kebisingan di beberapa titik pengukuran sekolah melebihi NAB (>55 dBA), hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel kebisingan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru ($p = 0,481 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor non-fisik, seperti beban administrasi, tuntutan pencapaian target pembelajaran, dinamika interaksi sosial di lingkungan kerja, serta tanggung jawab ganda di luar sekolah. Dengan demikian, kebisingan hanya menjadi salah satu faktor potensial yang dapat memicu stres, tetapi bukan faktor utama yang menentukan. Hal ini sejalan dengan kerangka teori Robbins (2015) yang menegaskan bahwa stres kerja lebih sering muncul akibat kombinasi faktor organisasi, psikologis, dan individu dibandingkan faktor fisik semata. Oleh karena itu, upaya pengendalian stres kerja guru sebaiknya difokuskan pada manajemen beban kerja, dukungan emosional dan profesional dari pihak sekolah, serta program peningkatan kesejahteraan mental dan pelatihan manajemen stres bagi guru (Robbins, 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di Sekolah X Kabupaten Serdang Bedagai pada beberapa titik pengukuran masih melebihi ambang batas kebisingan untuk lingkungan pendidikan sebesar 55 dB(A), dengan nilai tertinggi mencapai 68,4 dB(A), sehingga sebagian ruang belajar belum memenuhi standar kesehatan lingkungan sekolah. Dari 50 kali pengukuran yang dilakukan pada 12 ruang kelas, sebanyak 21 titik pengukuran (42%) berada di atas nilai ambang batas, sedangkan 29 titik pengukuran (58%) masih berada dalam batas yang diperbolehkan. Di sisi lain, tingkat stres kerja guru sebagian besar berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,481$ ($p > 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,010, yang menunjukkan bahwa kebisingan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru dan hanya memberikan kontribusi sebesar 1% terhadap variasi stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun kebisingan di lingkungan sekolah pada beberapa ruang kelas telah melampaui standar yang ditetapkan, faktor lain di luar kebisingan diduga lebih berperan dalam memengaruhi stres kerja guru, seperti beban kerja, tuntutan administrasi, dukungan organisasi, serta kondisi psikososial di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesehatan mental guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, R. A. S., & Porusia, M. (2024). Hubungan masa kerja, jenis kelamin dan iklim kerja dengan kelelahan kerja di PT Batik X. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 18(5), 652–659.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Universitas Semarang Press*.
- Auliawati, N. (2023). Hubungan Umur, Masa Kerja dan Lama Kerja Terhadap Stress Kerja pada Karyawan di PT STARPIA Tahun 2021. *Journal of Health Services*, 1(1), 162–167.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Febrianti, S. A., Anggraini, F. J., & Rodhiyah, J. (2024). Analisis Risiko Kebisingan di Sekolah Dasar Negeri Kota Jambi Akibat Arus Lalu Lintas. 3(6), 627–636. <https://doi.org/10.55123/insologi.v3i6.4460>
- Holzer, J., & Spiel, C. (2025). Teachers' occupational strain and subjective well-being: digital teaching makes a difference. *Teacher Development*, 29(3), 593–606. <https://doi.org/10.1080/13664530.2024.2406862>
- Kamasturyani, Y., Dan Nurhaeni, A. (2023). Tingkat Kebisingan dan Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Batu Alam Perspektif Hukum Kesehatan Kerja Noise Levels And Work Stress For Natural Stone Factory Workers In An Occupational Health Law Perspective PENDAHULUAN Pengelolaan bahaya kesehatan di l. *Jurnal Masker Medika*, 11(2), 480–486.

- Kementerian Kesehatan. (2023). Permenkes No. 2 Tahun 2023. *Kemenkes Republik Indonesia*, (55), 1–175.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Meinokat, P., & Wagner, I. (2024). *Classroom disruptions in digital teaching during the pandemic – an interview study*. (March), 1–14. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1335249>
- Miranda, H., Saragih, A. R., Adnan, A., & Haryuna, T. S. H. (2020). Pengaruh bising lingkungan sekolah terhadap kelelahan bersuara pada guru sekolah dasar. *Oto Rhino Laryngologica Indonesiana*, 41(1), 46. <https://doi.org/10.32637/orli.v41i1.58>
- Mogas-recalde, J., & Márquez, M. (2021). *Journal of Technology and Science Education HOW CLASSROOM ACOUSTICS INFLUENCE STUDENTS AND*. 11(2), 245–259.
- Mudmainah, S., Saputri, E. D., & Ismaya, H. (2023). Jurnal Pendidikan : Seroja. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 2(4), 340–353.
- Noperi, H., & Triyuniar, M. R. (2022). Analisa Tingkat Kebisingan di Kawasan Pendidikan SMPN 59 Jakarta. *Koloni : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(3), 891–899.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Oktorina, S., Aprilia, B. S., & Anjarsari, I. (2017). Analisis Intensitas Kebisingan Lingkungan Kerja pada Pembangunan Twin Tower UINSunan Ampel Surabaya. *Al-Ard: Jurnal Teknik Lingkungan*, 2(2), 62–67. <https://doi.org/10.29080/alard.v2i2.123>
- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 9(7), 28–36.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2015). Organizational Behavior. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Number 2, pp. 39–55).
- Saleh, N., Sulaeman, U., & Gafur, A. (2024). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Pinrang*. 5(2), 215–223.
- Sandra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya). *Doctoral Dissertation*, 8–35.
- Satria, R., & Muhammad, A. F. (2025). *Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Tinjauan Literatur Komprehensif Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Tinjauan Literatur Komprehensif*. 5(1).

- Suma'mur. (2013). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)* (2nd ed.). CV. Sagung Seto.
- Tahun, P. N. O., Putri, A. P., & Radianto, D. O. (2024). *Cleaning Service Menggunakan Kuesioner*. 2(3), 731–740.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yertas, M. (2024). *Journal of Management and Business Accounting*. (01), 1–12.
- Yogisutanti, G., Hotmaida, L., Gustiani, Y., Panjaitan, S. W., & Suhat, S. (2020). Teaching under stress and fatigue: Can affect of the performance? *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 12(2), 112. <https://doi.org/10.24252/as.v12i1.10283>