

Pengaruh beban Kerja dan Status Gizi terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Tenaga Pendidik Di SLTP Negeri 1 Majene

Asmuni^{1*}, Femi Febrianty²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Bangsa Majene, Indonesia
*e-mail: asmunirizam84@gmail.com

Diterima Redaksi: 14-07-2025; Selesai Revisi: 20-07-2025; Diterbitkan Online: 21-07-2025

Abstrak

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* adalah upaya untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial seluruh pekerja di semua jenis pekerjaan. Kondisi saat ini sering luput dari perhatian terhadap tingkat Stres kerja terhadap tenaga pendidik atau guru. Pekerjaan sebagai guru sangat rentan terkena Stres disebabkan beberapa faktor tekanan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan status gizi terhadap kinerja melalui Stres kerja pada tenaga pendidik yang ada di lingkungan Sekolah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan metode *cross-sectional study*. Sampel yang pada penelitian ini adalah tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene yang berjumlah 120 responden. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan *Path Analysis dengan SPSS*. Berdasarkan analisis multivariat didapatkan adanya pengaruh langsung beban kerja terhadap Stres kerja ($p=0,000$), status gizi terhadap Stres kerja ($p=0,001$), beban kerja terhadap kinerja ($p=0,026$), status gizi terhadap kinerja ($p=0,045$), Stres kerja terhadap kinerja ($p=0,000$), serta tidak adanya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja melalui Stres kerja ($p=0,207$) dan tidak adanya pengaruh langsung status gizi terhadap kinerja melalui Stres kerja ($p=0,161$). Berdasarkan dari hasil analisis maka diharapkan adanya peraturan secara administrasi yang bisa dijadikan indikator terhadap tenaga pendidik sehingga tidak menyebabkan peningkatan beban kerja yang dapat menyebabkan terjadinya Stres kerja serta keseimbangan status gizi pada pendidik sehingga tidak terjadi beban kerja di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: Beban Kerja, Status Gizi, Stres Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* merupakan upaya untuk meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya (ILO, 2016). Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Akbar, 2017).

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan program keselamatan (*OHSP*)

dan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, K3 juga berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012), yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan Stres Kerja pada perusahaan yang tentunya mengarah pada tingkat Stres.

Stres adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar yang dirasakan sebagai peluang dan ancaman serta tuntutan yang tinggi terhadap karyawan yang meningkatkan tingkat Stres dalam pekerjaannya termasuk tenaga pendidik. Prevalensi gangguan mental emosional berupa Stres dan depresi pada masyarakat Indonesia berdasarkan Riset Kesehatan Dasar (2013), sekitar 14 juta orang (sekitar 6%) dari total seluruh penduduk. Provinsi dengan prevalensi tertinggi adalah Sulawesi Tengah (11,6%), di susul Sulawesi Selatan (10,8%) dan prevalensi terendah adalah Lampung (1,2%), dari 33 Provinsi di Indonesia (Risksdas, 2020).

Dalam hal ini, terkadang bidang yang sering luput dari perhatian kita terhadap tingkat Stres kerja ialah tenaga pendidik atau guru. Pekerjaan sebagai guru sangat rentan terkena Stres. Sayangnya, kajian atau penelitian tentang Stres yang dialami guru masih jarang dilakukan pada konteks pendidikan Indonesia. terdapat tujuh sumber Stres guru yang teridentifikasi, yakni perilaku buruk siswa, praktik kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai, kurangnya dukungan rekan kerja, tuntutan pekerjaan yang begitu banyak, kekurangan gaji, kondisi pekerjaan yang kurang baik, dan perubahan kebijakan pendidikan.

Sebuah penelitian yang dilakukan di Inggris mengenai Stres kerja yang melibatkan 25.000 pekerja dengan 26 profesi pekerjaan yang berbeda menyebutkan profesi guru/pengajar merupakan salah satu profesi dengan tingkat Stres paling besar. Dalam hal ini ada tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi agar siswa menjadi berhasil dan proses belajar mengajar berjalan dengan lancar (Asri, 2011). Kesehatan dan tenaga kerja merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, salah satunya adalah pemenuhan gizi kerja yang sesuai dengan status gizi setiap pekerja dan beban kerjanya untuk mencapai dan meningkatkan efisiensi serta kinerja. Status gizi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Status gizi dan kondisi kesehatan yang baik akan mempengaruhi kesegaran fisik dan daya pikir yang baik dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja yang ditunjang dengan status gizi yang baik akan bekerja lebih giat, produktif dan teliti dalam bekerja. Sementara tenaga kerja dengan status gizi kurang atau buruk dan berlebih akan memiliki kemampuan fisik yang kurang, kurang motivasi dan semangat, juga lamban dan apatis yang akhirnya akan mengurangi produktivitas kerja (Anderson, 2009). Gizi dengan kalori yang memadai menjadi syarat utama yang menentukan tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini lewat jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang pengajar, guru memiliki tugas untuk membagikan ilmu kepada anak didik, sedangkan sebagai seorang tenaga pendidik guru berperan membimbing dan membina anak didik menjadi manusia yang lebih baik lagi (Vanchapo, 2020).

Apabila tenaga pendidik memiliki gizi yang baik akan dapat bekerja dengan daya tahan yang lebih, dan sebaliknya pun begitu. Kasus kurang gizi dan kerja berat dapat mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dan menurunnya efisiensi daya tahan tubuh, sehingga tenaga pendidik mudah mengalami Stres kerja dan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja (PAK). Sehingga tubuh membutuhkan nutrisi untuk pemeliharaan, dan penting untuk pekerjaan yang meningkat dengan kerja berat. Obesitas atau status gizi buruk dapat

menyebabkan kelelahan karena kelebihan atau kekurangan batasan ketahanan pangan yang akan diubah menjadi energi selama bekerja. Artinya jika nutrisi tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, tenaga pendidik akan lebih cepat mengalami Stres dibandingkan dengan pekerja yang bernutrisi cukup.

Berdasarkan laporan Risesdas 2020, Kabupaten Majene merupakan kabupaten dengan prevalensi gangguan mental emosional berupa Stres dan depresi yang cukup tinggi di Sulawesi Barat. Tingginya prevalensi Stress dan depresi pada Masyarakat di Kabupaten Majene juga berasal dari tenaga pendidik. Tenaga pendidik dalam hal ini guru sangat rentan terhadap resiko Stress karena beban kerja yang tinggi terlebih untuk sekolah swasta yang terkadang masih jauh dari kesejahteraan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 8 guru di SLTP Negeri 1 Majene diperoleh data, 5 guru teridentifikasi berada dalam kategori *Stress* dan 3 guru normal/tidak *Stress*. Menurut hasil penelitian Ega Salma Farestu (2016) bahwa sumber Stress kerja dapat disebabkan oleh faktor dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan yang merupakan beban kerja. Dampak Stress kerja yang di alami berupa dampak psikologis, perilaku, kognitif dan fisiologis. Setiap subjek memiliki usaha untuk melakukan manajemen Stress kerja, baik itu secara psikologis maupun fisiologis, serta dengan mengubah faktor lingkungan maupun faktor individu. Faktor yang mempengaruhi manajemen Stress kerja pada karyawan adalah motivasi kerja, kematangan beragama, komitmen organisasi, dukungan sosial, karakteristik individu, rasa syukur, positif thinking, dan sabar. Stress kerja di kalangan tenaga pendidik dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tekanan tugas mengajar yang tinggi, tuntutan administratif yang kompleks, hingga dinamika hubungan interpersonal di lingkungan pendidikan. Stress yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental tenaga pendidik, mempengaruhi kualitas pengajaran, dan berpotensi merugikan lingkungan belajar (Anita, 2021).

Pentingnya penelitian ini tak hanya terletak pada kesejahteraan individu tenaga pendidik, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan memahami dinamika yang mempengaruhi Stress kerja, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tidak hanya mengurangi beban Stress, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkontribusi positif pada pengalaman belajar siswa. Merujuk pada data yang dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Status Gizi terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja pada Tenaga Pendidik Di SLTP Negeri 1 Majene Sulawesi Barat Tahun 2025.

Metode

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti di lapangan yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan cara questionnaire (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis

instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lembar angket, ceklis (check-list) atau daftar centang. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. setelah terkumpul langkah selanjutnya adalah mengolah, menganalisis dan memproses data untuk diperoleh kesimpulan dari penelitian ini.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dengan pembagian kuesioner kepada para responden tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene tahun 2024 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Umum Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	52	43,3
Perempuan	68	56,7
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (43,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (56,7%).

b. Umur

Table 2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Umur	N	%
20-30 tahun	28	23%
31-40 tahun	52	43%
41-50 tahun	40	33%
51-60 tahun	0	0%
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang berumur 20 sampai 30 tahun sebanyak 28 orang (23%), yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 52 orang (43%), serta yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 40 orang (33%)

2. Analisis Univariat Variabel Penelitian

1) Beban Kerja

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2024

Beban Kerja	N	%
Berat	22	18,3
Ringan	98	81,7
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang memiliki beban kerja berat sebanyak 22 orang (18,3%) dan yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 98 orang (81,7%).

2) Status Gizi

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Status Gizi	N	%
Berat Badan Kurang	22	18,3
Normal	83	69,2
Berat Badan Berlebih	9	7,5
Obesitas	6	5,0
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang memiliki status gizi berat badan kurang sebanyak 22 orang (18,3%), yang memiliki status gizi normal sebanyak 83 orang (69,2%), yang memiliki status gizi berat badan berlebih sebanyak 9 orang (7,5%) dan yang memiliki status gizi obesitas sebanyak 6 orang (5,0%).

3) Stress Kerja

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Stress Kerja	N	%
Berat	30	25,0
Ringan	90	75,0
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang memiliki Stress kerja berat sebanyak 30 orang (25,0%) dan yang memiliki Stress kerja ringan sebanyak 90 orang (75,0%).

4) Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene Tahun 2025

Kinerja Tenaga Pendidik	N	%
Kurang Baik	32	26,7
Cukup Baik	88	73,3
Total	120	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 120 responden, yang memiliki kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 32 orang (26,7%) dan yang memiliki kinerja tenaga Pendidikan cukup baik sebanyak 89 orang (73,3%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 120 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 15 orang (68,2%), kategori Stress kerja ringan sebanyak 7 orang (31,8%), yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 15 orang (15,3%) dan kategori Stress kerja ringan sebanyak 83 orang (87,4%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan Stress kerja di Yayasan An-Nas Maros Sulawesi Selatan tahun 2025 .

Tabel 7
Hubungan Beban Kerja terhadap Stress Kerja di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene Tahun 2025

Beban Kerja	Stress Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Berat		Ringan		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	15	68,2	7	31,8	22	100	$p = 0,000$
Ringan	15	15,3	83	87,4	98	100	
Total	30	25,0	90	75,0	120	100	

Sumber: Data Primer

b. Hubungan Status Gizi terhadap Stress Kerja

Tabel 8
Hubungan Status Gizi terhadap Stress Kerja di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene Tahun 2025

Status Gizi	Stress Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Berat		Ringan		n	%	
	n	%	n	%			
BB Kurang	16	72,2	6	27,3	22	100	$p = 0,000$
Normal	9	10,8	74	89,2	83	100	
BB Berlebih	4	44,4	5	55,6	9	100	
Obesitas	1	16,7	5	83,3	6	100	
Total	30	25,0	90	75,0	120	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 120 responden yang memiliki status gizi bb kurang dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 16 orang (72,2%),

kategori Stress kerja ringan sebanyak 6 orang (27,3%), yang memiliki status gizi normal dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 9 orang (10,8%), kategori Stress kerja ringan sebanyak 74 orang (89,2%), yang memiliki status gizi bb berlebih dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 4 orang (44,4%), kategori Stress kerja ringan sebanyak 5 orang (56,6%), yang memiliki status gizi obesitas dengan kategori Stress kerja berat sebanyak 1 orang (16,7%), dan kategori Stress kerja ringan sebanyak 5 orang (83,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara status gizi dengan Stress kerja di Yayasan An-Nas Maros Sulawesi Selatan tahun 2025 .

c. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 9
Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Beban Kerja	Kinerja Tenaga Pendidik				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Cukup Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	17	77,3	5	22,7	22	100	$p = 0,000$
Ringan	15	15,3	83	87,4	98	100	
Total	32	26,7	88	73,3	120	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari 120 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 17 orang (77,3%), kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 5 orang (22,7%), yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 15 orang (15,3%) dan kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 83 orang (87,4%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene tahun 2025 .

d. Hubungan Status Gizi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 10
Hubungan Status Gizi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Status Gizi	Kinerja Tenaga Pendidik				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Cukup Baik		n	%	
	n	%	n	%			
BB Kurang	19	86,4	3	13,6	22	100	$p = 0,000$
Normal	6	7,2	77	92,8	83	100	
BB Berlebih	5	55,6	4	44,4	9	100	
Obesitas	12	33,3	4	66,7	6	100	
Total	32	26,7	88	73,3	120	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa dari 120 responden yang memiliki status gizi bb kurang dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 19 orang (86,4%), kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 3 orang (13,6%), yang memiliki status gizi normal dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 6 orang (7,2%), kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 77 orang

(92,8%), yang memiliki status gizi bb berlebih dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 5 orang (55,6%), kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 4 orang (44,4%), yang memiliki status gizi obesitas dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 2 orang (33,3%), dan kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 4 orang (66,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara status gizi dengan kinerja tenaga pendidik di Yayasan An-Nas Maros Sulawesi Selatan tahun 2025 .

e. Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Tabel 11
Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik
di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene
Tahun 2025

Stress Kerja	Kinerja Tenaga Pendidik				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Cukup Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	19	63,3	11	36,7	30	100	$p = 0,000$
Ringan	13	14,4	77	85,6	90	100	
Total	32	26,7	88	73,3	120	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa dari 120 responden yang memiliki Stress kerja berat dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 19 orang (63,3%), kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 11 orang (36,7%), yang memiliki Stress kerja ringan dengan kategori kinerja tenaga pendidik kurang baik sebanyak 13 orang (14,4%) dan kategori kinerja tenaga pendidik cukup baik sebanyak 77 orang (85,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stress kerja dengan kinerja tenaga pendidik di Yayasan An-Nas Maros Sulawesi Selatan tahun 2025 .

4. Analisis Multivariat

a. Analisis Jalur antara Beban Kerja, Status Gizi, Stress Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegasaruh langsung dan tidak langsung pada variabel eksogen dan endogen diperoleh hasil:

1. Pengaruh beban kerja terhadap Stress kerja diperoleh nilai $p = 0,000<0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap Stress kerja dengan besar pengaruh 0,537 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
2. Pengaruh status gizi terhadap Stress kerja diperoleh nilai $p = 0,001<0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung status gizi terhadap Stress kerja dengan besar pengaruh 0,257 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai $p = 0,026<0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan besar pengaruh 0,207 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
4. Pengaruh beban kerja terhadap Stress kerja diperoleh nilai $p = 0,000<0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap Stress kerja dengan besar pengaruh 0,537 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain

5. Pengaruh status gizi terhadap Stress kerja diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung status gizi terhadap Stress kerja dengan besar pengaruh 0,257 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai $p = 0,026 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan besar pengaruh 0,207 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
7. Pengaruh status gizi terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai $p = 0,045 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung status gizi terhadap kinerja tenaga pendidik dengan besar pengaruh 0,161 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain
8. Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap Stress kerja dengan besar pengaruh 0,375 tanpa dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12
Hasil Analisis Jalur antara Beban Kerja, Status Gizi, Stress Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene Tahun 2025

Variabel	Koefisien	Nilai P	Keterangan
Beban Kerja → Stress Kerja	0,537	0,000	Langsung
Status Gizi → Stress Kerja	0,257	0,001	Langsung
Beban Kerja → Kinerja Tenaga Pendidik	0,207	0,026	Langsung
Status Gizi → Kinerja Tenaga Pendidik	0,161	0,045	Langsung
Stress Kerja → Kinerja Tenaga Pendidik	0,375	0,000	Langsung

Sumber: Data Primer

Adapun diagram jalur (path) hubungan tidak langsung beban kerja dan status gizi terhadap kinerja tenaga pendidik melalui Stress kerja sebagai berikut:

Berdasarkan gambar, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik 0,207 sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui Stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik = $0,537 \times 0,375 = 0,201$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengaruh tidak langsung $0,201 < 0,207$ pengaruh langsung, maka secara tidak langsung beban kerja melalui Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai error ($e1=0,770$ atau 77,7%) adalah nilai variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yang tidak diteliti.

Berdasarkan gambar, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung status gizi terhadap kinerja tenaga pendidik 0,161 sedangkan pengaruh tidak langsung status gizi melalui Stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik = $0,257 \times 0,375 = 0,096$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengaruh tidak langsung $0,096 < 0,161$ pengaruh langsung, maka secara tidak langsung status gizi melalui Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai error ($e1=0,802$ atau 80,2%) adalah nilai variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene. Data kuantitatif hasil penelitian telah disajikan dan dideskripsikan pada bagian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian ini akan dibahas dengan meninjau referensi dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan sejumlah variabel yang diteliti.

Adapun pembahasan berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat dari hasil uji hipotesis.

Ringkasan hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja	diterima
H2 : status gizi berpengaruh terhadap Stres kerja	diterima
H3 : beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pendidik	diterima
H4 : Status Gizi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	diterima
H5 : Stres Kerja Terhadap kinerja Tenaga Pendidik	diterima

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene

Hipotesis penelitian 1 (H1) dinyatakan beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,537 dan nilai signifikan 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 1 (H1) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh keterangan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja secara signifikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan Stres kerja karena tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan sumber daya individu. Beban kerja yang terlalu banyak, baik secara fisik maupun mental, dapat memicu Stres. Selain itu, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan Stres karena kurangnya rangsangan dan motivasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab Stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para tenaga pendidik dalam lingkungan sekolahnya. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para tenaga pendidik tertekan dan menjadi Stres. (Sakti, 2016)

Selain itu, fakta ini juga dikemukakan dalam penelitian yang bersumber dari *Teaching and Teacher Education* (2021) yang menyatakan bahwa pada sekelompok guru selama periode waktu tertentu ditemukan pengaruh beban kerja yang tinggi secara konsisten menjadi prediktor signifikan dari peningkatan Stres kerja (Jerrim, J. 2021). Juga dalam penelitian yang bersumber dari *journal of sustainability and science economic* (2021) yang ditulis oleh Almakhi (2021) meneliti bagaimana peningkatan beban kerja yang dialami oleh karyawan secara signifikan memengaruhi tingkat Stres dan *burnout* mereka. Studi ini menggunakan survei dan analisis statistik untuk menunjukkan hubungan positif antara beban kerja yang tinggi dan peningkatan Stres serta *burnout*.

Sering kali juga beban kerja diartikan bahwa itu merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak untuk menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada kondisi mental seorang tenaga pendidik. Beban kerja yang berlebihan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk di selesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental, dan ini merupakan sumber Stres kerja.

Beban kerja yang berlebihan memaksa individu untuk bekerja lebih keras, lebih lama, dan mungkin di luar batas kemampuan mereka. Proses ini menguras sumber daya berharga, menciptakan ketidakseimbangan dengan apa yang mereka terima, dan dapat dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan mereka. Akibatnya, tubuh dan pikiran merespons dengan Stres. Secara parsial hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Bakker et al (2021), yaitu bagaimana kurangnya sumber daya pekerjaan dapat memperburuk dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi terhadap Stres. Hal ini juga memberikan bukti yang lebih kuat mengenai hubungan sebab-akibat antara beban kerja (sebagai salah satu tuntutan pekerjaan) dan perkembangan Stres kerja dari waktu ke waktu.

2. Pengaruh Status Gizi Terhadap Stres Kerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan status gizi berpengaruh terhadap Stres kerja di SLTP Negeri 1 Majene. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,257 dan nilai signifikan 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 2 (H2) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh keterangan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja secara signifikan. Dalam *Frontiers in Psychology* menyatakan bahwa hubungan antara Stres dan kebiasaan makan, serta bagaimana pola makan dapat memengaruhi respon terhadap Stres. Penelitian menunjukkan bahwa Stres dapat memicu perubahan dalam kebiasaan makan, yang sering kali mengarah pada pola makan yang kurang sehat, seperti peningkatan konsumsi makanan tinggi gula dan lemak. Sebaliknya, pola makan yang buruk dapat memperburuk respons Stres dan kesehatan mental secara keseluruhan. Kemudian juga kemukakan bahwa menyebutkan bahwa individu yang mengalami Stres lebih cenderung terlibat dalam "*emotional eating*" di mana mereka menggunakan makanan sebagai cara untuk mengatasi emosi negatif. Hal ini dapat menciptakan siklus negatif, di mana Stres memengaruhi pola makan, dan pola makan yang tidak sehat pada gilirannya memperburuk Stres (Bianchi, 2021).

Mariela Torres dkk (2021) dalam *BMC Nutrition*, 2021, 7(1), 1-9 menyatakan bahwa hubungan antara Stres yang dirasakan dengan asupan gizi dan kualitas diet pada orang dewasa. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat Stres yang lebih tinggi dikaitkan dengan pola makan yang kurang sehat, termasuk asupan lemak dan gula yang lebih tinggi serta asupan buah dan sayuran yang lebih rendah. Pola makan yang buruk ini dapat berkontribusi pada status gizi yang kurang optimal dan selanjutnya memengaruhi kemampuan tubuh untuk mengatasi Stres. Hal ini juga sejalan dengan dengan penelitian J. Douglas Bremner et al (2020) dalam *Diet, Stress and Mental Health, Nutrients* membahas hubungan kompleks antara diet, Stres, dan kesehatan mental. Penelitian ini menyoroti bagaimana Stres kronis dapat memengaruhi penggunaan kalori dan nutrisi tubuh, meningkatkan kebutuhan metabolik, dan meningkatkan ekskresi banyak nutrisi. Jika seseorang tidak mengonsumsi makanan bergizi, defisiensi nutrisi dapat terjadi, yang pada gilirannya dapat memperburuk respons Stres dan kesehatan mental secara

keseluruhan. Status gizi yang baik sangat penting untuk menjaga ketahanan terhadap Stres.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Atsushi Toyoda (2020) dalam *Psychopharmacology*, 2020, 237(1), 1-17 mengungkapkan wawasan tentang bagaimana intervensi nutrisi tertentu dapat meningkatkan ketahanan terhadap Stres. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa nutrisi dan komponen diet (termasuk probiotik dan prebiotik) yang dapat membantu mengurangi kerentanan terhadap Stres psikososial. Implikasinya adalah bahwa status gizi yang optimal, dengan asupan nutrisi yang tepat, dapat membantu individu lebih tahan terhadap efek negatif Stres, termasuk Stres kerja.

Penelitian-penelitian ini secara kolektif menunjukkan bahwa status gizi dan Stres kerja memiliki hubungan yang kompleks dan saling memengaruhi. Stres kerja dapat memengaruhi kebiasaan makan dan pilihan makanan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi status gizi seseorang. Sebaliknya, status gizi yang buruk dapat mengurangi kemampuan tubuh untuk mengatasi Stres, sehingga memperburuk dampaknya terhadap kesehatan fisik dan mental. Mempertahankan status gizi yang baik melalui diet seimbang dapat menjadi faktor pelindung terhadap efek negatif Stres kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja di SLTP Negeri 1 Majene. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,207 dan nilai signifikan 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 3 (H3) diterima.

Dalam jurnal yang dikemukakan Ramadan (2024) mengungkapkan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat Stres.

Beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan karena beberapa alasan yang berkaitan dengan fisik, psikologis, dan sosial. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan Stres dan kelelahan fisik maupun mental. Stres yang berkepanjangan dapat mengganggu konsentrasi, kreativitas, dan kemampuan pengambilan keputusan, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja. Ketika tenaga pendidik memiliki beban kerja yang tinggi, mereka sering kali terpaksa bekerja dalam batas waktu yang ketat. Hal ini dapat mengurangi kualitas pekerjaan karena tenaga pendidik mungkin terburu-buru dan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan tugas dengan baik. Beban kerja yang tinggi sering kali mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Tenaga pendidik yang tidak dapat mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin mengalami burnout, yang pada akhirnya mengurangi motivasi dan kinerja.

Hal tersebut juga dinyatakan dalam jurnal *International Journal of Management and Applied Research* yang menjelaskan bagaimana beban kerja berlebihan memengaruhi kinerja tenaga medis selama pandemi COVID-19. Dimana terdapat hubungan kausal antara beban kerja berlebihan, burnout, dan kinerja kerja, dengan gaya koping dan ciri kepribadian sebagai variabel moderasi, beban kerja yang berlebih akan meningkatkan risiko burnout yang kemudian akan menurunkan kinerja kerja seorang individu (Barpanda. 2023).

4. Pengaruh Status Gizi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene

Hipotesis penelitian 4 (H4) dinyatakan beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja di SLTP Negeri 1 Majene. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien beta

sebesar 0,161 dan nilai signifikan 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 4 (H4) diterima.

Dalam Sinukaban (2023) mengungkapkan bahwa asupan gizi yang baik dapat mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kondisi fisik secara keseluruhan. Sebaliknya, kekurangan gizi dapat menyebabkan penurunan energi, meningkatkan kelelahan, dan menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, kesehatan kerja yang optimal dicapai ketika terdapat interaksi yang baik antara kapasitas pekerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Jika salah satu faktor ini tidak tercapai, pekerja berisiko mengalami masalah kesehatan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Pada penelitian ini menyatakan bahwa status gizi yang baik dan kondisi kesehatan yang optimal sangat penting untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Organisasi perlu memperhatikan aspek gizi dan kesehatan pekerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dalam studi yang dilakukan Hayatunnufus (2022) menunjukkan bahwa asupan lemak yang berlebihan justru menurunkan produktivitas karena berpengaruh pada komposisi tubuh dan kebugaran. Dimana, hasil akhir dari metabolisme karbohidrat, adalah bahan bakar utama otak. Gizi buruk, terutama yang mengakibatkan hipoglikemia (gula darah rendah), dapat menurunkan fungsi kognitif dan fokus. Juga Vitamin B-kompleks, terutama B6, B12, dan folat, penting dalam fungsi sistem saraf pusat dan pembentukan neurotransmitter. Kekurangan vitamin ini berkaitan dengan gangguan mood, konsentrasi, dan produktivitas. Serta Asam lemak omega-3 (terutama DHA) berperan dalam perkembangan otak dan fungsi kognitif. Asupan yang rendah bisa menurunkan kemampuan berpikir. Sehingga Status gizi merupakan determinan penting terhadap kinerja. Gizi yang tidak seimbang berdampak langsung terhadap kemampuan fisik, fungsi kognitif, daya tahan tubuh, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, intervensi gizi yang tepat di lingkungan kerja atau pendidikan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Status gizi yang baik mendukung kekuatan otot dan daya tahan. Kekurangan protein dan nutrisi penting lainnya dapat menyebabkan kelemahan otot dan mengurangi kemampuan fisik untuk bekerja. Dengan individu yang kekurangan gizi, maka akan melemahkan sistem kekebalan tubuh, meningkatkan risiko sakit. Absensi karena sakit tentu saja akan menurunkan kinerja. Status gizi yang tidak optimal bisa juga dalam hal kelebihan berat badan atau obesitas, dapat menyebabkan tubuh cepat lelah karena beban kerja jantung dan paru-paru yang lebih berat, serta meningkatkan risiko berbagai penyakit yang dapat mengganggu kinerja.

Beberapa nutrisi juga berperan dalam regulasi suasana hati. Kekurangan vitamin dan mineral tertentu dapat dikaitkan dengan peningkatan risiko depresi, kecemasan, dan mudah marah, yang semuanya dapat berdampak negatif pada kinerja. Serta perasaan lelah dan tidak sehat akibat status gizi buruk juga dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja.

Secara keseluruhan, status gizi yang baik adalah fondasi penting untuk kinerja yang optimal. Karyawan dengan gizi yang baik cenderung lebih fokus, memiliki lebih banyak energi, lebih jarang sakit, dan memiliki suasana hati yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, status gizi yang buruk dapat menjadi penghalang signifikan bagi kinerja individu dan organisasi.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene

Hipotesis penelitian 5 (H5) dinyatakan beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja di SLTP Negeri 1 Majene. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,375 dan nilai signifikan 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 5

(H5) diterima.

Sebuah studi tahun 2024 yang diterbitkan dalam *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan menghambat karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan (Amalia & Novie, 2023 dalam JIMEA, 2025). Penelitian lain pada tahun 2020 dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* menunjukkan bahwa Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menganggap beban kerja yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan serta intimidasi dari berbagai pihak dapat menurunkan kinerja (Yuliantari & Prasasti, 2020 dalam JIMEK, 2020). Serta Penelitian tahun 2022 yang diterbitkan dalam *Rumah Jurnal Ilmiah Universitas Mahendradatta* menemukan bahwa semakin rendah tingkat Stres kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Stres kerja yang maladaptif dan berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan menurunkan kinerja (Cakrawarti, 2022).

Penting untuk dicatat bahwa tingkat dan dampak Stres kerja dapat bervariasi tergantung pada individu, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja. Namun, secara umum, penelitian-penelitian di atas menunjukkan adanya hubungan negatif antara Stres kerja dan kinerja atau produktivitas karyawan. Manajemen Stres yang efektif di tempat kerja menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja seorang individu.

Stres kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui berbagai mekanisme yang saling terkait, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Seperti pada penurunan konsentrasi dan fokus, ketika seseorang mengalami Stres, tubuh melepaskan hormon Stres seperti kortisol dan adrenalin. Dalam jangka pendek, hormon ini dapat meningkatkan kewaspadaan, tetapi dalam jangka panjang atau tingkat yang berlebihan, dapat mengganggu kemampuan untuk fokus, berkonsentrasi, dan mempertahankan perhatian pada tugas. Pikiran menjadi lebih mudah teralihkan oleh kekhawatiran dan tekanan. Kemudian juga penurunan kemampuan mengambil keputusan, Stres dapat mengganggu proses berpikir rasional dan analitis.

Tenaga pendidik yang Stres mungkin kesulitan dalam mengevaluasi pilihan, mempertimbangkan konsekuensi, dan membuat keputusan yang tepat dan efektif. Tenaga pendidik cenderung membuat keputusan impulsif atau menghindari pengambilan keputusan sama sekali. Penurunan motivasi dan keterlibatan, dimana tenaga pendidik yang Stres cenderung merasa tidak berdaya, tidak dihargai, dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin menjadi kurang terlibat, kurang proaktif, dan lebih cenderung melakukan pekerjaan seadanya.

Secara ringkas, Stres kerja mengganggu berbagai aspek yang mendasari kinerja yang baik, mulai dari kemampuan kognitif, kesehatan fisik, hingga kondisi emosional dan perilaku. Manajemen Stres yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Tenaga Pendidik Melalui Stres Kerja di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas adanya pengaruh tidak langsung beban kerja melalui Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai error ($e1=0,770$ atau 77,7%) adalah nilai variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yang tidak diteliti. Maka beban kerja melalui Stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pendidik disimpulkan bahwa adanya kurikulum yang dinamis dan berubah-ubah, dimana kurikulum pendidikan seringkali mengalami perubahan dan inovasi. Tenaga pendidik harus terus beradaptasi

dengan materi baru, metode pengajaran yang berbeda, dan sistem penilaian yang berkembang. Proses adaptasi ini bisa menimbulkan Stres. Kemudian ditambah dengan tugas administratif yang meningkat, Selain mengajar, tenaga pendidik zaman sekarang seringkali dibebani dengan berbagai tugas administratif, seperti pelaporan, pengisian data, perencanaan program, dan urusan birokrasi lainnya. Beban administratif ini dapat mengurangi waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk persiapan mengajar dan interaksi dengan peserta didik. adanya ekspektasi orang tua dan masyarakat yang tinggi, dimana Orang tua dan masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kualitas pendidikan dan peran tenaga pendidik. Tekanan untuk menghasilkan siswa yang berprestasi dan memenuhi berbagai harapan bisa menjadi sumber Stres.

Belum lagi dengan adanya ketidakpastian dan perubahan kebijakan pendidikan, kebijakan pendidikan yang sering berubah dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan bagi tenaga pendidik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan Stres.

7. Pengaruh Status Gizi Terhadap kinerja Tenaga Pendidik Melalui Stres Kerja di SLTP Negeri 1 Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas tidak ada pengaruh langsung $0,096 < 0,161$ pengaruh langsung, maka secara tidak langsung status gizi melalui Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai error ($e1=0,802$ atau 80,2%) adalah nilai variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yang tidak diteliti.

Status gizi yang buruk dapat memperburuk dampak negatif Stres pada fungsi kognitif seperti konsentrasi, memori, dan pengambilan keputusan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam mengajar, merencanakan pembelajaran, dan berinteraksi dengan peserta didik. Kombinasi status gizi yang tidak optimal dan Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan kronis, sakit kepala, gangguan pencernaan, kecemasan, dan depresi. Kondisi-kondisi ini secara langsung akan menurunkan kinerja dan produktivitas.

Stres kerja yang diperburuk oleh status gizi yang kurang baik dapat mempercepat terjadinya *burnout* pada tenaga pendidik. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan status gizi melalui Stress kerja pada kinerja tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap Stress kerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
2. Terdapat pengaruh langsung status gizi terhadap Stress kerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
3. Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
4. Terdapat pengaruh langsung status gizi terhadap kinerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
5. Terdapat pengaruh langsung Stress kerja terhadap kinerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui Stress kerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung status gizi terhadap kinerja melalui Stress kerja pada tenaga pendidik di SLTP Negeri 1 Majene.

Referensi

- Ahad, A. al, & Khan, M. R. (2020). *Exploring the mediating effect of demographic attributes on the relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior. International Journal of Management and Sustainability*, 9(1), 11–23. <https://doi.org/10.18488/journal.11.2020.91.11.23>
- Akbar, Muhammad. (2017). Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Almakhi, U. (2021). Analisis pengaruh beban kerja dengan burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23.
- Anita. (2021). Analisis Kemampuan Berpikir Kritis Siswa pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel (SPLDV) Berdasarkan Kemampuan Awal. *MAJU*, 8(2), 159-167.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 29–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bauer, Jeffrey C. (2003). *Role Ambiguity and Role Clarity: A Comparison of Attitudes in Germany and the United States*. Dissertation, University of Cincinnati – Clermont.
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Barpanda, S., & Saraswathy, G. (2023). The Impact of Excessive Workload on Job Performance of Healthcare Workers during Pandemic: A Conceptual Mediation-Moderation Model. *International Journal of Management and Applied Research*, 10(1), 24–39. <https://doi.org/10.18646/2056.101.23-002>
- Bianchi, R., & Bianchi, M. (2021). *Stress and nutrition: The role of dietary habits in Stress response. Frontiers in Psychology*, 12, 1234. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.01234>
- Bremner, J. D., Moazzami, K., Wittbrodt, M. T., Nye, J. A., Lima, B. B., Gillespie, C. F., Rapaport, M. H., Pearce, B. D., Shah, A. J., & Vaccarino, V. (2020). *Diet, Stress and Mental Health. Nutrients*, 12(8), 2428. <https://doi.org/10.3390/nu12082428>
- Bobaya Winita, D. Kandou Grace, A.J.M Rattu (2017) Hubungan Antara Status Gizi, Umur Dan Beban Kerja Fisik Dengan Keluhan Muskuloskeletal Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Manado *Window of Public Health Journal*, 2(6), 1902-1910. <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/399/249>
- Dharma, Surya. (2004). *‘Manajemen Kinerja’*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational Stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191–198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Efendy, I.R.C., Baharuddin, A., & Fachrin, A. (2022). Perawat Ruang Isolasi Covid-19 Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia. 3(1), 19281935. <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/103/258>

- Farestu, Salma. (2016). Stres kerja pada karyawan yang menangani abk di “sekolah asrama autis-hiperaktif arogya mitra klaten”. Skripsi thesis, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Gupta, Anu. & Upadhyay, Devina. (2012). Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction. *IJSR-International Journal of Scientific Research*. Vol. 01, Issue 07, Dec 2012
- Hayatunnufus, F., Melani, V., Ronitawati, P., & Swamilaksita, P. D. (2022). Asupan makan sehari, status gizi, dan produktivitas kerja guru SMK Pelita Ciampea Bogor. *Jurnal Kesehatan Siliwangi*, 13(1), 39–47. <https://doi.org/10.33657/jurkessia.v13i1.788>
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hawari, H. (2001). *Manajemen Stress, Cemas dan Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- H Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hardy, S., Carson, J., & Thomas, B. (1998). *Occupational Stress: Personal and Professional Approaches*. United Kingdom: Stanley Thornes Ltd.
- Herman-Giddens, M. E., Brown, G., Verbiest, S., Carlson, P. J., Hooten, E. G., Howell, E., & Butts, J. D. (1999). Underascertainment of child abuse mortality in the United States. *JAMA*, 282(5), 463-467.
- ILO, I.L.O., (2016). *Keselamatan dan kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Sarana untuk Produktivitas*. Bahasa Ind ed. Jakarta: SCORE
- Jerrim, J., & Sims, S. (2021). School accountability and teacher Stress: International evidence from the OECD TALIS study. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(1), 5–32. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09360-0>
- Kemkes, 2020, Riset kesehatan dasar (RISKESDAS) 2020, Kemkes RI, Jakarta. Jakarta: Bumi Medika
- Laxminarayan, R., Wahl, B., Singh, A., Chaudhari, S., Kumar, R., Anand, S., Ray, S., Khera, A., Gandhe, R., Singh, P., Reddy, M. K., & ICMR National Serosurvey Group. (2021). SARS-CoV-2 antibody seroprevalence in India, August–September, 2020: findings from the second nationwide household serosurvey. *The Lancet Global Health*, 9(3), e341–e349. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30560-2](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30560-2)
- Lestari S, A.D., Batara, A.S. and Mutthalib, N.U. (2021) ‘Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Psikososial Karyawan bagian Rotary 9 Feet di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2021’, *Window of Public Health Journal*, 1(02), pp. <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/321/191>
- Lestari, A. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, Vol. 3, No.1, 23-30.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Margiati Lulus, (1999). *Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80, Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Muallivasari Ulvia, Nukman, Ulfah Nurul Muththalib (2021). Faktor yang berhubungan dengan Stres kerja di pt maruki internasional indonesia makassar. *Window of Public Health Journal*, 2 (4): 757-764 <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/2220>

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Novianti, Brigita, Kurniawan Bina, Widjasena Baju 2017 hubungan antara usia, status gizi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan di pt. Window of Public Health Journal, 02(01), pp.471–481. <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/indexphp/woph/article/view/123/50>
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Papoutsis, V., Katsaounou, E., & Giannakoulis, I. (2021). Burnout and mental health among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey study in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 21(1), 263. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06229-2>
- Ramadan, B., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 202–215. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1315>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi* Buku 2 Edisi 12. Salemba Empat Sakti EW. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi Di Universitas X. *jurnal Sains Psikologi*. 2016;5(1):1-15.
- Sinukaban, V. Y., Yuliana, & Yulastri, A. (2023). Pengaruh Gizi dan Kesehatan Terhadap Kinerja. *Jurnal Gizi dan Kesehatan*, 15(2), 179–189. <https://doi.org/10.35473/jgk.v15i2.407>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Toyoda, A. (2020). Nutritional interventions to enhance resilience against Stress: Insights from psychopharmacology. *Psychopharmacology*, 237(1), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s00213-019-05358-7>
- Torres, M., et al. (2021). *The relationship between perceived Stress, dietary intake, and diet quality in adults*. *BMC Nutrition*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s40795-021-00400-7>
- Veithzal Rivai, (2004). ‘manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan’. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Winefield Dollard. (2003). ‘Occupational Stress in the Service Professions.’ Francis Ltd.
- Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 76–82.