

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai

Zaidatul Akmal¹, Gimin², Rr. Sri Kartikowati³, Firman Edi⁴

¹Guru SDN Binaan Khusus Kota Dumai, Indonesia

^{2,3}Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Riau, Indonesia

⁴Pengawas SD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 07-09-2021

Disetujui: 08-09-2021

Kata kunci:

Stres Kerja
Beban Kerja
Kinerja Guru

ABSTRAK

Abstract: This study aims to determine the effect of work stress and workload on the performance of elementary school teachers. Population of the study is teachers who work at elementary schools across Dumai Kota Subdistrict, Dumai City. Sample then are taken with a data error margin of 5% and using propotional random sampling technique, the resulting sample is 77 people. Data are collected using questionaries technique and then are analyzed using multiple linear regression equations and hypothesis proof using t test, F test, and determination coefficient (R^2). The results of the t-test of work stress variables have a significant impact on the performance of elementary school teachers. Workload variables have a significant impact on the performance of elementary school teachers. The results of statistical tests (test F), simultaneously work stress and workload have a significant effect on the performance of elementary school teachers in Dumai Kota Subdistrict, Dumai City. Based on the t and F tests, the hypothesis is accepted.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan batas margin error sebesar 5% dan menggunakan teknik propotional random sampling, sampel yang ditetapkan sebanyak 77 orang. Data dikumpulkan menggunakan teknik pertanyaan dan kemudian dianalisis menggunakan beberapa persamaan regresi linear dan bukti hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Alamat Korespondensi:

Zaidatul Akmal
Program Studi Administrasi Pendidikan
PPs Universitas Riau, Pekanbaru
E-mail: zaidatulakmal10@gmail.com

LATAR BELAKANG

Dalam meningkatkan dan mengembangkan pendidikan, guru sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian guru diharapkan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi topik yang perlu dipelajari. Tugas guru tidak hanya mengajar dalam pengertian menstransformasikan pengetahuan kepada siswa, melainkan juga harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dapat didefinisikan sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat dari kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja guru sekolah dasar merupakan suatu kekuatan yang mendasar dalam menjalankan pelayanan pendidikan di lapangan, guru perlu meningkatkan kompetensinya untuk tercapainya kinerja yang lebih baik lagi, seperti yang telah diamanatkan undang-undang dasar, hal ini merupakan suatu permasalahan yang sangat urgen untuk dikaji dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan. Kinerja guru yang baik merupakan salah satu jawaban untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang akan diberikan terhadap masyarakat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan adalah guru yang mempunyai kompetensi baik yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Supardi (2015), kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Dengan demikian guru yang kinerjanya baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya, diantaranya, menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Bila dikaitkan dengan guru maka kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru.

Hamzah B Uno & Nina Lamatenggo (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan dasar pemahaman, kompetensi, keterampilan, penuh dedikasi, bergairah, dan motivasi tinggi untuk meraih prestasi, dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Di dalamnya, mencakup posisi kerja, tata tertib di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kerjasama dengan orang lain. Indikator kinerja profesional, yaitu 1) Keahlian, meliputi: keterampilan, kompetensi, pembelajar, pengalaman. 2) Dorongan, meliputi: inisiatif, antusiasme, bangga dengan kerja. 3) Pelayanan, meliputi: keterlibatan, peduli, rasa kesejawatan, pandai bergaul (fleksibel dan supel). 4) Tanggungjawab dan dedikasi, meliputi: komitmen, kesetiaan, mematuhi kode etik, terbuka, otonomi, dan pengaturan diri.

Berbagai peran dan tuntutan yang harus dilaksanakan dapat mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan dalam diri guru dan akhirnya menimbulkan tekanan-tekanan baru yang akan dirasakan membebani dan mempengaruhi perilaku dalam keseharian guru tersebut. Dalam dunia pendidikan guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, selain guru mendidik anak muridnya agar pintar secara akal, (mengasah kecerdasan IQ *Intelligence Quotient*), guru juga mendidik siswanya untuk santun dalam budi pekertinya. Menjadi guru yang profesional tidak cukup dengan penguasaan materi saja, akan tetapi mampu mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid, selalu mendorong murid untuk berbuat lebih baik dan maju, serta menjaga kode etik guru.

Hasil observasi dan survei awal serta wawancara penulis, pada prapenelitian kinerja guru yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai, berjumlah 28 orang guru mengindikasikan bahwa kinerja guru pada sebagian guru mengalami masalah seperti keahlian, dorongan, pelayanan, tanggungjawab dan dedikasi. Dari 28 orang guru tersebut ada sebagian guru mengalami penurunan kinerja, seperti belum mampu mengembangkan profesi yang mendukung karier dan jabatannya, belum memahami materi pekerjaannya, pelaksanaan pembelajaran guru di kelas belum optimal, serta dalam mengajar di kelas masih terdapat guru yang kurang fokus meskipun tidak mengabaikan esensi pembelajaran yang dilakukan. Bahkan dan ada juga guru yang mengajar terkesan formalitas saja dalam melaksanakan tugas. Dari jumlah guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai masih terdapat 85% guru belum mampu mengembangkan profesi yang mendukung karier dan jabatannya, 75% belum memahami materi pekerjaannya, 80% pelaksanaan pembelajaran guru di kelas belum optimal, 90% dalam mengajar di kelas masih terdapat guru yang kurang fokus meskipun tidak mengabaikan esensi pembelajaran yang dilakukan, dan 60% guru yang mengajar terkesan formalitas saja dalam melaksanakan tugas.

Menurut T. Hani Handoko (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja yang produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan keperilakuan lainnya. Tingkat stres guru menunjukkan bahwa guru mengalami tingkat

tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2011) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Ketegangan emosi merupakan emosi yang tidak terkendali yang dapat mengganggu proses berpikir dan kemudian akan mengganggu kondisi perilaku seseorang. Hasil observasi awal tentang stres kerja guru yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai, diketahui dari 28 orang guru terdapat guru yang mengalami stres kerja seperti merasa kelelahan, cepat bosan, kurang betah, sulit berkonsentrasi, merasa kurang nyaman, merasa tertekan, sering sakit-sakitan, sering marah-marah dan bahkan ada diantaranya yang mengalami stroke.

Menurut Safaria (2011), ada beberapa penyebab stres kerja yaitu: (1) Beban kerja, (2) Konflik Interpersonal, (3) Konflik peran, (4) Kerumitan tugas, (5) Tuntutan ekonomi, (6) Lingkungan kerja, (7) Atasan otoriter, (8) Kesehatan yang buruk. Dari teori tersebut sudah dapat diketahui bahwa beban kerja merupakan salah satu pemicu terjadinya stres, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang. Beban kerja menurut Suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Hasil observasi beban kerja guru yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai, dari 28 orang guru terdapat indikasi guru yang mengalami beban kerja yang berlebihan terlihat dari kekurangan guru yang cukup besar, tugas-tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas merasa kurang cukup. Hal ini tentunya akan berdampak pada beban kerja yang diterima oleh masing-masing guru, dimana setiap guru akan mendapatkan beban kerja yang lebih besar dikarenakan kekurangan guru dan tugas yang berlebihan pada sekolah tersebut. Kurangnya guru dalam suatu unit organisasi akan berdampak pada bertambahnya beban kerja dalam unit organisasi tersebut. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, kinerja guru yang kaitannya dengan stres kerja guru dan beban kerja guru dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *Ex post facto* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Kerlinger dalam Andi Ibrahim, dkk (2018) penelitian *Ex post facto* merupakan penyelidikan empiris yang sistematis tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey atau penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis. Penelitian akan dilaksanakan di lingkungan Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai dengan jumlah 5 sekolah. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Agustus 2020 sampai dengan Februari 2021. Jenis data yang dipakai adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh berupa angka dari hasil angket. Data yang diperoleh dari angket selanjutnya akan diolah secara statistik menggunakan aplikasi SPSS. Dalam hal ini versi yang digunakan adalah menggunakan versi 22. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota. Jumlah populasi sebanyak 95 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai

No	Sekolah Dasar Negeri	Jumlah Guru
1	SDN 001 Bintan	26
2	SDN 001 Rimba Sekampung	20
3	SDN 003 Sukajadi	16
4	SDN 026 Sukajadi	20
5	SDN 011 Dumai Kota	13
Jumlah		95

Sumber data: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai 2020

Teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan teknik *proporsional random sampling* yaitu dari jumlah populasi ditentukan jumlah sampel sebagai obyek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan secara merata ke setiap sekolah sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian. Dalam penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Hidayat, 2017):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan batas margin error sebesar 5% dengan derajat atau tingkat kepercayaan sebesar 95%. Dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah 77 dari 95 populasi. 77 sampel tersebut diambil secara acak berdasarkan undian. Instrumen berguna untuk mengukur kadar atau sesuatu yang ingin dicapai di dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi instrumen penelitian adalah angket atau kuesioner. Dari angket tersebut akan diperoleh berupa data interval yang mencakup ketiga variabel penelitian yaitu stres kerja, beban kerja dan kinerja guru.

Tabel 2. Kisi- Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y), Stres Kerja (X₁), dan Beban kerja (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Guru (Y)	1. Kualitiitas hasil kerja	1. Kepuasan Siswa 2. Pemahaman Siswa 3. Prestasi Siswa
	2. Ketepatan Waktu	1. Waktu Kedatangan 2. Waktu pulang
	3. Prakarsa/Inisiatif	1. Berpikir Positif 2. Kreatifitas 3. Presasi
	4. Komunikasi	1. Mutu Penyampaian Materi 2. Penguasaan Kelas
Stres Kerja (X ₁)	1. Psikologis	1. Merasa Tidak Puas 2. Merasa Cemas 3. Mudah Marah 4. Mudah Bosan dengan Pekerjaan 5. Menunda-nunda Pekerjaan
	2. Fisiologis	1. Meningkatnya Detak Jantung 2. Meningkatnya Tekanan Darah 3. Merasa Sakit Kepala
	3. Perilaku	1. Meningkatnya Konsumsi Rokok dan Alkohol 2. Absensi Meningkat 3. Mudah Gelisah 4. Gangguan Tidur

Variabel	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (X ₂)	1. Beban/Tugas Bersifat Fisik	1. Mengajar 2. Lingkungan Kerja
	2. Beban/Tugas	1. Target yang Harus Dicapai 2. Ketuntasan Belajar
	3. Beban Waktu	1. Jumlah Jam Kerja 2. Perencanaan Kerja 3. Program Kerja 4. Pelaksanaan Kerja
	4. Satuan Kerja	1. Jumlah Pekerjaan

Sumber: Suyudi (2017), Firman Edi (2013), Bambang Rudyanto (2020)

Teknik pengumpulan data tentang variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja guru menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner pada dasarnya merupakan metode pengumpulan data dengan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun dan disebar untuk mendapatkan informasi responden. Pengukuran terhadap jawaban yang diberikan responden dengan menggunakan skala Likert. Parasuraman dalam Sugiyono (2015) menyatakan bahwa skala sikap termasuk di dalamnya skala likert merupakan data interval atau skala interval. Bentuk pernyataan dibagi menjadi dua yaitu pernyataan positif yang berguna untuk mengukur sikap positif yang terdiri dari sangat sering/sangat setuju (5), sering/setuju (4), kadang-kadang/ragu-ragu (3), jarang/tidak setuju (2), tidak pernah/sangat tidak setuju (1), serta pernyataan negatif yang berguna untuk mengukur sikap negatif, yang terdiri dari tidak pernah/sangat tidak setuju (5), jarang/tidak setuju (4), kadang-kadang/ragu-ragu (3), sering/setuju (2), dan sangat sering/sangat setuju (1).

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya tersebut diulang. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Metode ini digunakan untuk mencari nilai dan bentuk skala. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Purnomo, 2016) : Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel - Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel. Dengan penghitungan program SPSS maka didapat nilai reabilitas untuk masing-masing variabel stres kerja = 0,937; beban kerja = 0,887; kinerja guru = 0,897. Karena nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 maka alat ukur tersebut reliabel atau telah memenuhi syarat reabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 3. Uji t Hitung Koefisien antara Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Variabel	Unstandardized	t	Sig
		Coefficients		
		B		
1	Konstanta	39,166	6,244	0,000
	Stres Kerja	0,611	7,351	0,000

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai konstanta a=39,166 dan b=0,611, persamaan regresi yang terbentuk menjadi $\hat{Y}=39,166+0,611 X_1$. Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 39,166 maknanya adalah jika stres kerja guru sama dengan nol, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 39,166. Koefisien regresi (b) sebesar 0,611 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari stres kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,611 satu satuan. Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai $t_{hitung}=7,351$ dan nilai $sig=0,000$. Besarnya nilai t_{tabel} dengan banyak data $n=77$, variabel $k=2$, $df=n-k$, diperoleh $t_{tabel}=1,99$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Variabel Stres Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y)

No	Stres Kerja dan Kinerja Guru	F	Sig
1	Linearity	64,085	0,000
2	Deviation from Linearity	1,775	0,052

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pola hubungan yang linier antara variabel stres kerja dengan kinerja guru. Dari tabel IV di atas, baris *deviation from linearity* diketahui nilai $F_{hitung}=1,775$ dan nilai signifikan sebesar 0,052. Besarnya F_{tabel} dengan jumlah sampel $n=77$, variabel $k=2$, $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, diperoleh $F_{tabel}=1,99$. Sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan $sig\ 0,052 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja guru. Pada baris *linearity* diketahui nilai $F_{hitung}=64,085$, dan nilai signifikan 0,000. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja guru.

Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada table 5 berikut.

Tabel 5 Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Predictor	R	R ²	Kontribusi (%)	Kategori
1	Stres Kerja	0,647	0,419	41,9	Sedang

Dari tabel 5 di atas terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel stres kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,647 dengan tafsiran sedang. Selanjutnya besarnya nilai R Square (r^2) sebesar 0,419. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 41,9%. Sisanya 58,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level sedang.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,419 atau 41,9%. Angka tersebut berada pada tafsiran sedang, karena masih terdapat sisanya sebesar 58,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Persamaan regresi yang terbentuk antara stres kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), yaitu $\hat{Y}=39,166+0,611$. Persamaan tersebut menggambarkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan dari beban kerja, maka juga akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,611. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa stres kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika persepsi terhadap stres kerja positif maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap stres kerja yang negatif maka semakin buruk pula kinerja guru.

Temuan ini selaras dengan pendapat Syamsul Rizal (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja terkait gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga diperkuat oleh Andi Nasrum (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh nilai skor mean stres kerja berdasarkan masing-masing indikator berada dalam tafsiran tinggi, dalam artian stres kerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu perlu upaya bersama agar stres kerja yang menimpa guru jangan sampai memberikan pengaruh yang buruk, karena akan menurunkan kinerja guru. Luthan dalam Bernharn Tewal (2017) dalam bukunya, menyatakan bahwa beberapa teknik khusus yang digunakan individu untuk mengurangi atau mengelola stres yakni: olahraga, relaksasi, mengendalikan perilaku, terapi kognitif, dan jaringan (*networking*). Strategi organisasi untuk mengatasi stres didasarkan pada sumber penyebab stres. Dengan kata lain, setiap *stressors* akan diperhatikan untuk menghilangkan atau mengurangi stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 6. Uji t Hitung Koefisien antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Variabel	Unstandardized	T	Sig
		Coefficients		
		B		
1	Konstanta	29,051	3,884	0,000
	Beban Kerja	0,672	7,516	0,000

Dari tabel 6 di atas, diperoleh nilai konstanta $a=29,051$ dan $b=0,672$. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y}=29,051+0,672X_2$. Makna dari persamaan regresi tersebut yaitu besarnya nilai konstanta (a) sebesar 29,051 mengandung arti bahwa jika beban kerja guru sama dengan nol, maka kinerja guru adalah sebesar 29,051. Koefisien regresi (b) sebesar 0,672 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari beban kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,672 satu satuan. Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai $t_{hitung} = 7,516$ dan $sig = 0,000$. Besarnya nilai t_{tabel} dengan banyak sampel $n=77$, variabel $k=2$, $df=n-k$, diperoleh $t_{tabel}=1,99$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Variabel Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

No	Beban Kerja dan Kinerja Guru	F	Sig
1	Linearity	57,889	0,000
2	Deviation from Linearity	1,110	0,368

Dari tabel 7 di atas, baris *deviation from linearity* diketahui nilai $F_{hitung}=1,110$ dan nilai signifikan sebesar 0,368. Besarnya nilai F_{tabel} dengan jumlah sampel $n=77$, variabel $k=2$, $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, diperoleh $F_{tabel}=1,99$. Sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan $sig 0,368 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja guru. Pada baris *linearity* diketahui nilai $F_{hitung}=57,889$ dan nilai signifikan 0,000. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja guru. Selanjutnya besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Predictor	R	R ²	Kontribusi (%)	Kategori
1	Beban Kerja	0,655	0,430	43,0%	Sedang

Pada tabel 8 di atas terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel beban kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,655 dengan tafsiran sedang. Selanjutnya besarnya nilai R Square (r^2) sebesar 0,430. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 43,0%. Sisanya 57% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level sedang.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,430 atau 43,0%. Angka tersebut berada pada tafsiran sedang, karena masih terdapat sisanya sebesar 57% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Persamaan regresi yang terbentuk antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yaitu $\hat{Y}=29,051+0,672X_2$. Persamaan tersebut menggambarkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan

dari beban kerja, maka juga akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,672. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa beban kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika beban kerja yang terdapat pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika beban kerja guru menurun maka secara tidak langsung kinerja guru akan menurun.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arif Nur Rahman (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terbukti signifikan dan memiliki koefisien jalur yang positif pada Kinerja Guru. Artinya ketika beban kerja meningkat maka akan menimbulkan naiknya tingkat kinerja pada guru. Pendapat ini didukung oleh penelitian Putri Yuni Astuti (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Temuan ini didukung oleh nilai skor mean beban kerja berdasarkan masing-masing indikator yang berada dalam tafsiran tinggi. Dalam artian beban kerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai berada pada kategori tinggi. Limpahan pekerjaan dapat terjadi kapanpun sesuai dengan kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Totalitas guru dalam memberikan segenap kemampuan dan tenaga yang dimilikinya untuk bekerja secara maksimal sangat dibutuhkan dalam pelayanan pendidikan seperti yang diamanahkan oleh undang-undang. Menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya menjadi rutinitas semata, melainkan sebuah integritas yang harus dijunjung tinggi, dengan demikian beban kerja yang diberikan akan selalu memberikan dorongan atau motivasi yang positif bagi setiap guru.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) dan kejenuhan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 9. Uji t Hitung Koefisien antara Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Variabel	Unstandardized		
		Coefficients B	T	Sig
1	Konstanta	25,119	3,501	0,001
	Stres Kerja	0,347	3,163	0,002
	Beban Kerja	0,406	3,406	0,001

Dari tabel 9 di atas, diperoleh nilai konstanta (a) =25,119, b_1 =0,347, dan b_2 =0,406. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y}=25,119+0,347X_1+0,406X_2$. Makna dari persamaan regresi tersebut, yaitu besarnya nilai konstanta (a) sebesar 25,119 mengandung arti bahwa jika stres kerja dan beban kerja guru sama dengan nol, maka kinerja guru adalah sebesar 25,119. Koefisien regresi stres kerja (b_1) sebesar 0,347 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari stres kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,347 satu satuan dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Koefisien regresi beban kerja (b_2) sebesar 0,406 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari beban kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel stres kerja tetap.

Tabel 10. Uji F Hitung Koefisien Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Variabel	Fhitung	Sig
1	Regresi (Stres kerja, Beban kerja terhadap Kinerja Guru)	36,636	0,000

Berdasarkan tabel X di atas, diketahui nilai $F_{hitung}=36,636$ dan nilai signifikan=0,000. Besarnya nilai F_{tabel} dengan jumlah sampel $n=77$, variabel $k=3$, $df_1=k-1$, $df_2=n-k$ diperoleh $F_{tabel}=3,12$. maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel X berikut.

Tabel 11. Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Predictor	R	R ²	Kontribusi (%)	Kategori
1	Stres_Kerja, Beban_Kerja	0,705	0,498	49,8%	Sedang

Pada tabel 11 diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar 0,498. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 49,8%. Sisanya sebesar 50,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan demikian, besarnya pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level sedang. Setelah dilakukan pengujian deskriptif, pengujian hipotesis serta menghitung pengaruh antar variabel terikat terhadap variabel bebas, maka diperoleh hasil penelitian yaitu: 1) Diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 41,9% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat 58,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini di gambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan stres kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,611 satu satuan; 2) Diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,0% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat 57% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan beban kerja guru maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,672 satu satuan; dan 3) Diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 49,8% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat 50,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja sebesar 0,347 dan kenaikan satu satuan pada beban kerja sebesar 0,406 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 25,119 satu satuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru-guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh besarnya koefisien korelasi sebesar 0,750 dengan r^2 sebesar 0,498. Besarnya sumbangan efektif variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai yaitu sebesar 49,8%. Angka tersebut berada pada tafsiran sedang, sedangkan sisanya sebesar 50,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hal ini senada dengan pendapat Riny Chandra (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini juga diperkuat oleh Niken Widyastuti (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui optimalisasi pemberian beban kerja secara tepat. Optimalisasi beban kerja dapat dilakukan seperti, pemberian beban kerja guru selalu memperhatikan analisis beban kerja serta memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri, memberikan rasa tenang dalam bekerja, memberikan pengakuan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, memberikan kesempatan untuk promosi, dan memberikan imbalan yang layak. Selain melakukan optimalisasi beban kerja, kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek stres yang melanda guru. Tingkat stres kerja yang tinggi yang melanda seorang guru, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam mencapai visi-misi sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki guru, semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki guru; 2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan,

semakin meningkat kinerja yang dimiliki guru; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki guru, semakin meningkat pula tingkat kinerja yang dimiliki guru dengan asumsi beban kerja tetap. Selanjutnya semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki guru, semakin meningkat kinerja yang dimiliki guru dengan asumsi stres kerja tetap.

Saran

Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*, Jurnal Manajemen dan Keuangan Unsam 6(1): 670-678.
- Hamzah, B Uno, & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh dua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2017). *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel*, <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html> (January 26, 2020).
- Nasrum, A. (2019). *Pengaruh Stres terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Rahman, A., N. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT At-Taqwa Surabaya Dengan System Informasi Manajemen Sebagai Variabel Intervening*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo. Surabaya.
- Rizal. (2013). *Stres Kerja Dan Kinerja Guru*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Volume 1 Nomor 2 Desember 2013, Halaman 141-158
- Safaria, T. (2011). *Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik*. Humanitas, VIII, pp.155-170. Tanjung Pinang, Kepri. Jurnal Manajemen SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Fakultas Ekonomi Manajemen STIE Widya Wiwaha. Vol. IV, No. 2 hal. 15 - 27
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-14 Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2015). *Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, dan Psikomotor*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo, Bandung.
- Widyastuti, N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*