

## PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN BATHIN SOLAPAN KABUPATEN BENGKALIS

Vivian Nurianti <sup>1)</sup>  
Isjoni <sup>2)</sup>  
Azhar <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Guru SMP Negeri 7 Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis

<sup>2)</sup> *Lecture of Educational Administration Study Program PPS, Riau University*

<sup>3)</sup> *Lecture of Educational Administration Study Program PPS, Riau University*

E-mail: [yiviannuriantii@gmail.com](mailto:yiviannuriantii@gmail.com)

### ABSTRAK

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah kinerja guru, sedangkan variabel bebas pertama ( $X_1$ ) adalah stres kerja dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) adalah kepuasan kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya pengaruh stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. responden dalam penelitian adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Bathin Solapan yang berjumlah 110 orang diperoleh dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrument penelitian. sebelum penelitian dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. analisis data digunakan yaitu analisis deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis. berdasarkan hasil penelitian koefisien korelasi menunjukkan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,595, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,764. sedangkan secara bersama-sama pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,586.

**Kata Kunci:** Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

### ABSTRACT

The research data consists of three variables, namely one dependent variable and two independent variables. The dependent variable (Y) is teacher performance, while the first independent variable ( $X_1$ ) is job stress and the second independent variable ( $X_2$ ) is job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, job satisfaction on performance, job stress and job satisfaction together on teacher performance. Respondents in the study were teachers of State Junior High Schools in Bathin Solapan District, totaling 110 people obtained by random sampling technique. Data was collected through the distribution of questionnaires as a research instrument. before the study, the instrument was tested, namely validity and reliability tests. Data analysis used is data description analysis, testing requirements analysis, hypothesis testing. Based on the results of the research, the correlation coefficient shows that there is an influence between work stress on teacher performance of 0.595, and there is an effect of job satisfaction on teacher performance of 0.764. while simultaneously the effect of work stress and job satisfaction on teacher performance is 0.586.

**Keywords:** Job Stress; Job satisfaction; Teacher Performance

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sarana penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan. Kualitas Pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Guru sebagai komponen yang

amat sangat menentukan pada keseluruhan sistem pendidikan, karena perannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah dan evaluator bagi para peserta didik. Guru yang memiliki kemampuan mengajar dan kerja yang baik

akan membawakan dampak peningkatan pada proses pembelajaran yang baik pula. Guru sendiri didefinisikan sebagai tokoh, panutan, dan teladan bagi peserta didik dan lingkungannya (Mulyasa dalam Lismeida, 2017: 58). Guru merupakan pekerjaan yang memiliki ritme kerja rutin, yaitu mengajar dengan jam yang sudah ditentukan. Pemerintah melakukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan memajukan sistem pendidikan agar dapat menciptakan tenaga pendidik yang profesional, berkualitas dan berdaya saing yang tinggi. Karena perannya yang sangat penting, guru menjadi salah satu elemen penting dalam sistem Pendidikan nasional di Indonesia maka dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas, profesionalisme dan kinerjanya.

Prawirosentono dalam Widoyoko (2012: 280) juga mengatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat tercapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan (Elepore, 2016: 33). Sedermayanti dalam Rizal (2013) menyatakan bahwa kinerja terjemahan dari “performance”, yang berarti (1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, (2) Pencapaian/prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, (3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan), (4) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat serta diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud merupakan suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru itu sendiri. Supriadi dalam Ekosusilo (2021: 8) menyatakan bahwa kinerja guru sebagai usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran.

Secara umum kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Secara spesifik kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, kepemimpinan, tingkat penghasilan/gaji, kesehatan, jasmani sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi (Supardi dalam Abdullah, 2020). Kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021). Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan berdasarkan observasi wawancara dan pengamatan yang secara langsung kepada beberapa guru lain menunjukkan beberapa fenomena stres yang dapat diamati, ada guru yang mudah kecewa dengan kebijakan kepala sekolah, ada guru yang masih kurang mampu dalam memilih strategi dan metode pembelajaran, ada guru yang kehilangan kepercayaan diri ketika mengajar dikelas, ada guru yang masih belum maksimal dalam memanfaatkan media pembelajaran secara efektif.

Berdasarkan fenomena di atas yang pada umumnya terjadi pada guru di Lembaga Pendidikan. Menurut Gibson dalam Akmalludin (2017) segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh tekanan dan ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Tingkat stres kerja menjadi suatu kendala dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang bisa dikembangkan oleh setiap guru atau individu dalam organisasi itu sendiri (Mufarrih, 2018).

Tugas yang harus dipikul oleh guru memang sangat berat, akan tetapi tidak menuntut kemungkinan hasil yang diperoleh guru terkadang tidak sesuai dengan apa yang diperolehnya. Pada umumnya, kehidupan ekonomi pada guru masih sangat memprihatinkan, meskipun mereka harus bekerja keras namun mereka hanya memperoleh gaji yang pas-pasan, bahkan sering kali tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Tuntutan profesionalisme dan tuntutan besar dari masyarakat, serta kurang tercapai kesejahteraan itu tentunya dirasakan sangat menekan, atau berpotensi menimbulkan stres.

Stres pada seorang guru dapat terjadi karena beban kerja guru yang sangat banyak (Akbar dan Pratasiwi dalam Renny, 2020: 221). Stres bisa datang kapan saja saat kita

berada dalam kondisi yang siaga dan bisa menyerang siapa saja, tidak peduli profesi apapun karena semua pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan. Selanjutnya Hasibuan dalam Chairizal (2014) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres akan menjadi *nervous* dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi pada diri seseorang (Robbins dan Judge dalam Johan, 2021). Sedangkan Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak samaan antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Guru sebagai profesi yang sangat berperan dalam Pendidikan, tidak terlepas dari berbagai macam, permasalahan yang berkaitan dengan profesi keguruannya. Sebagai salah satu unsur dalam Pendidikan, guru memiliki multi peran. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian Pendidikan, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan, memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa (Akmalludin, 2017).

Menurut Cooper dan Marshall dalam Solichin (2013) sumber utama ditempat kerja diantaranya: (1) beban kerja dan tekanan waktu, (2) ambiguitas peran, konflik peran, dan tanggung jawab peran, (3)

ketidak mampuan menjalin hubungan dengan atasan, bawahan atau rekan kerja. Hal itu tentunya akan menimbulkan rasa tertekan bagi guru, karna bagaimanapun juga manusia adalah makhluk sosial yang dalam hidupnya membutuhkan interaksi dengan sesama, tidak terkecuali ditempat kerja.

Selain itu dalam pendidikan tugas seorang guru tidak hanya terbatas pada menyampaikan pelajaran pada muridnya. Akan tetapi mendidik muridnya untuk menjadi seseorang yang baik yang diharapkan oleh banyak masyarakat. Jalannya proses pendidikan sangat mempengaruhi kondisi yang berkembang kognitif pada peserta didik. Hal ini tentunya akan menimbulkan adanya variasi siswa yang diajarnya, artinya seorang guru tidak selalu menghadapi siswa yang sama sepanjang hari pasti akan berbeda untuk setiap harinya. Tercapai atau tidaknya tujuan sekolah yang telah ditentukan tergantung kepada guru yang ada dalam sekolah tersebut. Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu sekolah sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, guru yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidak puas kerja guru seharusnya dapat dideteksi oleh sekolah (Wiliandari, 2015). Selanjutnya Rivai dalam Zuraida (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian individu atas perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja memiliki tiga faktor yaitu moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang berada pada kategori tinggi (Lismeida, 2017: 63).

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Rendahnya dalam kepuasan kerja ini bisa memunculkan gejala seperti mangkir atau tidak datang dari tugas, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, dan rendahnya kualitas pengajaran. Begitu sebaliknya jika kepuasan kerja tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah dikelola dengan baik dengan manajemen yang aktif.

Dari uraian diatas maka kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan. Kepuasan kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu adanya kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor komunikasi. Untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan kecerdasan emosional. Dan yang menjadi salah satu untuk meningkatkan mutu sekolah dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan stres kerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data penelitian tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Bathin Solapan.

Selanjutnya, diuraikan satu persatu mengenai variabel penelitian yang dimulai dari variabel terikat (*independen variabel*) sampai dengan variabel bebas (*dependent variabel*) skala pengukuran instrument yang digunakan adalah skala likert dengan menggunakan pilihan jawaban berganda untuk ketiga variabel yang ada di dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh guru Honor SMP Negeri Sekecamatan Bathin Solapan yang berjumlah 110 Orang. Masing-masing jumlah guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bathin Solapan yaitu: 1) SMPN 1 Bathin Solapan berjumlah 11 orang, 2) SMPN 2 Bathin Solapan berjumlah 8 orang, 3) SMPN 3 Bathin Solapan berjumlah 17 orang, 4) SMPN 4 Bathin Solapan berjumlah 13 orang, 5) SMPN 5 Bathin Solapan berjumlah 11 orang, 6) SMPN 6 Bathin Solapan berjumlah 15 orang, 7) SMPN 7 Bathin Solapan berjumlah 10 orang, 8) SMPN 8 Bathin Solapan berjumlah 12 orang, 9) SMPN 9 Bathin Solapan berjumlah 13 orang.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan teknik simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan batas margin error

sebesar 5% dengan derajat atau tingkat kepercayaan 95%. Dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah 88 dari 110 populasi.

**Tabel 1: Kisi-Kisi Instrument Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Indikator
Kinerja guru (Y)	1. Pedagogik. 2. Profesional 3. Sosial 4. Kepribadian
Stres kerja ( $X_1$ )	1. Psikologi 2. Fisiologis 3. Perilaku
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	1. Gaji 2. Rekan Kerja 3. Atasan 4. Pekerjaan 5. Lingkungan Kerja

Adapun tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, pengkajian teori konstruk dari variabel tersebut. Kedua, penentuan indikator dari masing-masing variabel. Ketiga, penyusunan kisi-kisi instrument. Keempat, penyusunan butir pertanyaan dan penetapan skala pengukurannya. Kelima, pelaksanaan uji coba instrument sehingga diadakan uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari masing-masing butir pertanyaan. Butir instrument diukur menggunakan skala likert lima poin, yaitu: (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Tidak Setuju dan (5) Sangat Tidak Setuju dengan skor 5, 4, 3, 2 dan 1.

Pengujian kesahihan instrument dilaksanakan dengan menggunakan validitas internal. Validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk

melihat validitas butir (construct validity) dari instrumen dilakukan secara statistik dengan bantuan program SPSS Versi 26 for windows. Kriteria pengujian adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka item dinyatakan valid dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid pada taraf kepercayaan 95%.

Setelah melalui uji validitas tahap berikutnya adalah menghitung kehandalan (*Reliabilitas*) instrument yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas ini akan dilakukan butir-butir pertanyaan sehingga jumlah butir soal yang dapat diuji reliabilitasnya ini adalah sebanyak 30 butir. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan atau pernyataan, jika nilai  $\alpha > 0,06$  maka konstruk pertanyaan reliabel. Dari perhitungan reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 26 r *Alpha* adalah positif dan lebih besar dari r tabel  $0,946 > 0,06$ . Berarti instrument ini sudah layak untuk digunakan pada penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah kinerja guru sedangkan variabel bebas pertama ( $X_1$ ) yaitu stres kerja dan variabel kedua ( $X_2$ ) adalah kepuasan kerja

### Tabel 2: Pengujian Normalitas Stres Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.

	Stres Kerja ( $X_1$ )	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Guru (Y)
n	88	88	88
Test Statistic	0,078	0,079	0,079
Asymp, Sig, (2-tailed)	0,200 <sup>c,d</sup>	0,200 <sup>c,d</sup>	0,200 <sup>c,d</sup>

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : data berdistribusi normal

$H_a$  : data tidak berdistribusi normal

Terlihat pada tabel diatas pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,200 > 0,05$ ), variabel stres kerja ( $X_1$ ) berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,200 > 0,05$ ), dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,200 > 0,05$ ). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini  $> 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan analisis regresi terpenuhi.

### Tabel 3: Hasil Uji Linieritas untuk Data Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Sig
Kinerja Guru Y * Stres Kerja $X_1$	0,106

Dari output diatas dapat dilihat output ANOVA tabel. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,106 karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linier.

**Tabel 4: Hasil Uji Linieritas untuk Data Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Sig
Kinerja Guru Y * Kepuasan kerja X <sub>2</sub>	0,205

Dari output diatas dapat dilihat output ANOVA tabel. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,205 karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linier.

**Tabel 5: Koefisien Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	t	Sig
(Konstan)	14,076	1,712	
Stres Kerja X <sub>1</sub>	0,889	9,719	0,000

*Dependent Variabel: Kinerja Guru (Y)*  
 Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel diatas, pengaruh stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,076 + 0,889 X_1$ . Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 14,076. Dengan demikian, jika stres kerja sama

dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 20,843. Jika stres kerja sama dengan satu aka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,889.

**Tabel 6: Koefisien Determinan Pengaruh Stres Kerja X<sub>1</sub> Terhadap Kinerja Guru Y**

Variabel	R	R Square
X <sub>1</sub>	0,723	0,523

Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data Olahan

Hasil perhitungan kekuatan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan koefisien korelasi (r) = 0,723 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinan (r<sup>2</sup>) 0,523 atau 52,3%. Hal ini berarti varians menguat atau meningkatkan kinerja guru oleh kepuasan kerja sekolah.

**Tabel 7: Uji F<sub>hitung</sub> linieritas Antara Stres Kerja X<sub>1</sub> Terhadap Kinerja Guru Y**

Model	F	Sig.
1   Regress ion	94,450	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Stres kerja (X1)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 94,450 > F_{tabel} = 3,10$  ( $94,450 > 3,10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

**Table 8: Koefisien Regresi Linier Sederhana ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru**

(Y)

Model	B	t	Sig
(Konstan)	36,759	2,530	
Kepuasan Kerja $X_2$	0,561	3,910	0,000

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)  
 Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel diatas, pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,769 + 0,561 X_2$ . Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 36,769. Dengan demikian, jika stres kerja sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 36,769. Jika stres kerja sama dengan satu aka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,561.

**Table 9: Koefisien Determinan Pengaruh Kepuasan Kerja  $X_2$  Terhadap Kinerja Guru Y**

Variabel	R	R Square
$X_1$	0,746	0,557

Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber: Data Olahan

Hasil perhitungan kekuatan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,746 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinan ( $r^2$ ) 0,557 atau 55,7%. Hal ini berarti varians menguat atau meningkatkan kinerja guru oleh kepuasan kerja sekolah.

**Tabel 10: Uji  $F_{hitung}$  linieritas Antara  $X_2$  Terhadap Kinerja Guru Y**

Model	F	Sig.
1 Regression	15,288	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 15,288 > F_{tabel} = 3,10$  ( $15,288 > 3,10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

**Table 11: Koefisien Determinan Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)**

R	R Square	Pengaruh (%)
0,750	0,563	56,3%

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

b, Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan

Hasil perhitungan kekuatan stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,750 yang termasuk dalam kategori cukup kuat dan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,563 atau 56,3%.

**Table 12: Koefisien Regresi Linier Berganda Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	t	Sig
(Konstan	3,558	0,369	
)			
Stres Kerja X <sub>1</sub>	0,612	6,567	
Kepuasan Kerja X <sub>2</sub>	0,440	3,870	

Dependent Variabel: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh stres kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 3,558 + 0,612 X_1 + 0,440 X_2$ . Dengan demikian, setiap peningkatan satu skor stres kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) 0,612 dan 0,440 pada konstanta 3,558.

**Table 13: Uji Signifikan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan (X<sub>2</sub>) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	F	Sig.
1 Regr ess io n	54,682	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 54,682 > F_{tabel} = 3,10$  ( $54,682 > 3,10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya stres kerja dan kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian yang dipaparkan diatas menunjukkan bahwa (1) stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,523 (52,3%). Ini artinya 52,3% varian menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh stres kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $Y = 14,076 + 0,889 X_1$  yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat stres kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja.

Kemudian dari hasil  $F_{hitung} = 94,450 > F_{tabel} = 3,10$  ( $94,450 > 3,10$ ) dengan taraf signifikansi 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dengan demikian hepotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,557 (55,7%). Ini artinya 55,7% varian menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh stres kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $Y = 36,769 + 0,561 X_2$  yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat stres kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada

kinerja. Kemudian dari hasil  $F_{hitung} = 15,288 > F_{tabel} = 3,10$  ( $15,288 > 3,10$ ) dengan taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,563 (56,3%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 56,3%. Ini artinya 56,3% variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 3,558 + 0,612 X_1 + 0,440 X_2$ . yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat stres kerja dan kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Kemudian dari hasil nilai  $F_{hitung} = 54,682 > F_{tabel} = 3,10$  ( $54,682 > 3,10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Bathin Solapan yang diolah melalui angket, maka dapat diambil kesimpulan: 1) Terdapat pengaruh yang

signifikan stres kerja terhadap kinerja guru di SMPN Sekecamatan Bathin Solapan, apabila guru mengalami stress kerja yang tinggi, maka kinerja akan semakin turun. Stres kerja akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh guru diantaranya dalam bekerja guru semakin sulit. Sehingga, kinerjanya pun tidak akan dilakukan secara maksimal, dan tidak dapat menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN Sekecamatan Bathin Solapan, apabila guru memiliki kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin bagus. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kualitas dan pemenuhan kuantitas target penyelesaian pekerjaan yang dilakukan guru. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN Sekecamatan Bathin Solapan, apabila apabila stres kerja dan kepuasan kerja dikaitkan maka kinerja guru akan meningkat.

## Terimakasih

Saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada dosen saya yang telah membantu banyak saya dalam menyelesaikan jurnal yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis**”

## DAFTAR RUJUKAN

Abdullah. 2020. Menjadi Guru Profesional: study tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja guru di zman milenial. Jakarta Timur: UN Press.

- Chairizal, Dewita & Nuryani. 2014. Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Jurnal: JOM FEKON.
- Ekosusilo, Madyo. 2021. Monografi Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Jawa Tengah: Lakaisha.
- Elepore, Wolter & Habel Saud. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekola dan profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kurima Kabupaten Yahukimo. Jurnal: Mapendidik.
- Johan, Tina & Andre. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. Jurnal: Sosial dan Ekonomi.
- Lismeida, Rinra ayu, & Rini Intansari Mailani. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru SMK Tertsertifikasi Diindonesia Jurnal: JP Manper.
- Muffarihun, Ahmad. 2018. Pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kep. Serang. Jurnal: Acta Psychologia
- Muspawi, Mohammad. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal: JIUBJ.
- Renny, Clauradita Angga. 2020. Manajemen Stres Kerja Guru SD Terhadap BebanKerja Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal: Ilmiah BK.
- Rizal, Syamsul. 2013. Stres Kerja dan Kinerja Guru. Jurnal: Ekonomi Manajemen dan Bisnis.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Widoyoko, S. Eko Putro, & Anita Rinawati. 2012. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. Jurnal: Cakrawala Pendidikan.