

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI WILAYAH BARAT KABUPATEN BIREUEN

Herlita¹⁾ dan Fauzi^{2*)}¹⁾ Guru di Kabupaten Bireuen - Aceh²⁾ Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: Herlitaspd@yahoo.co.id

DOI: 10.55178/idm.v3i6.301

ABSTRACT

Article history

Received:
August 22, 2022Revised:
August 26, 2022Accepted:
September 13, 2022Page:
38 - 47**Kata kunci:**
Workload,
Work Stress,
Discipline,
Work Performance

This study aims to explore further and provide empirical information about the effect of workload, work stress and work discipline on teacher work performance at SMAN West Region Bireuen Regency. The results of the path analysis show, 1) There is a direct and indirect effect of workload on the work performance of the teachers of the West Region State Senior High School, Bireuen Regency, which is 19.54%. 2) There is a direct and indirect effect of work stress on the work performance of the teachers of the West Region State Senior High School, Bireuen Regency, which is 18.39%. 3) There is a direct and indirect effect of work discipline on the work performance of the teachers of the West Region State Senior High School, Bireuen Regency, which is 19.34%. 4) Simultaneously, the variables of workload, work stress and work discipline have an effect on the work performance of the teachers of the West Region Senior High School, Bireuen Regency. This result is evidenced by the results of the F test obtained that F_{count} is 46.928 while the F_{table} value for the number of respondents is 170 people at a significance level (α) = 5%, which is 2.27. This shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance level of 0.05. 5) The value of the coefficient of determination of 0.434 explains that the contribution of workload, work stress and work discipline to the work performance of the teachers of the West Region Public High School, Bireuen Regency is 43.4%. While the rest (residual value) of the role of the variables that were not studied was 56.6%. The residual value shows that there are other factors that can affect the teacher's performance variables, organizational culture, work environment, facilities and infrastructure and others.

Pendahuluan (Introduction)

Guru yang professional diharuskan memiliki beberapa persyaratan minimal antara harus memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar, mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaan yang sedang dilakukannya, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya sendiri, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, menguasai secara mendalam materi pekerjaan yang sedang dilakukannya, menjadi bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya, dan selalu mengembangkan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi.

Guru yang beban mengajarnya sudah terpenuhi akan terasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya seperti merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran serta tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Guru yang belum memenuhi beban mengajar minimal harus berusaha untuk memenuhinya dengan cara mengajar pada sekolah lain sehingga tugas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi terabaikan karena hanya mengejar target yaitu beban mengajar minimal 24 jam tatap muka perminggu. Guru yang beban mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu harus bolak-balik dari sekolah satu ke sekolah lain.

Berkaitan dengan beban kerja ini memang telah dituangkan dalam Permendikbud Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi Guru PNS, beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-

banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu untuk mata pelajaran yang diampu, sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya. Seharusnya guru yang telah memiliki sertifikat pendidik lebih menguasai materi dan lebih baik lagi dalam penyusunan perangkat pembelajaran, karena telah diakui sebagai pendidik yang profesional.

Maka sejauhmana para guru menjalani beban kerja yang dipikulnya dengan mengkoordinir waktu kerjanya tersebut akan mampu juga memenej prestasi kerjanya. Sebaliknya, akan menjadi beban yang menurunkan prestasi dan kerjanya. Dan bisa merambah pada stress kerja.

Stres tidak dapat dipisahkan dari setiap aspek kehidupan. Stres dapat dialami oleh siapa saja dan memiliki implikasi negatif jika berakumulasi dalam kehidupan individu tanpa solusi yang tepat. Akumulasi stres merupakan akibat dari ketidakmampuan individu dalam mengatasi dan mengendalikan stresnya. Stres dapat ditimbulkan, pertama: oleh karakteristik bawaan yang merupakan predisposisi keturunan dan keterbatasan psikologis individu. Kedua, dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti kondisi dan situasi tempat tinggal serta pengalaman masa lalu individu. Dengan demikian munculnya stress dapat disebabkan oleh faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar diri individu.

Hasil studi Sugijanto (1999) menunjukkan bahwa dari 326 responden guru, ia menemukan 168 (51,5%) guru yang benar-benar merasa stres dan 60% sampel guru mengatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Studi lain dari Arismunandar (2008) menyimpulkan bahwa 30,27% dari 80.000 guru mengalami stres kerja berat, berjumlah guru mengalami stres kerja adalah 24.000 individu. Dalam studi tersebut juga menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kinerja guru dengan cepat, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka kinerja dan produktivitas guru tersebut akan semakin rendah.

Seperti yang telah disebutkan diatas, salah satu pekerjaan yang rentan stres adalah tenaga profesional dalam bidang pendidikan, yaitu guru. Rice dan Goessling (2005:37) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan stres pada guru yaitu beban kerja berlebih, kurangnya dukungan administrasi dan orang tua, gaji yang tidak mencukupi, masalah disiplin, kurangnya minat belajar murid, kelas yang terlalu penuh, dan kritikan masyarakat terhadap guru dan pekerjaannya. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi situasi di lingkungannya, akibatnya pada diri seseorang akan berkembang berbagai gejala stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja khususnya pada wanita yang berprofesi sebagai guru sekaligus ibu rumah tangga.

Kedua faktor diatas, bisa menjadi factor positif dalam meningkatkan prestasi kerja, namun juga bisa berdampak negatif jika sikap mental guru tidak dijaga dan pekerjaan yang dipilihnya ini tidak menjadi panggilan hati. Disamping itu juga untuk meningkatkan prestasi tidak terlepas dari sikap disiplin dalam bekerja.

Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh guru, karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu sekolah. Dengan adanya disiplin yang diterapkan disuatu sekolah diharapkan semua komponen sekolah (guru, karyawan, dan murid) mampu berperan sesuai dengan tugas-tugasnya. Misalnya guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar harus tercermin dalam tingkah laku dan gaya hidupnya yang sederhana dan sopan dalam mengajar maupun disiplin waktu hadirnya.

Disiplin sangat penting bagi guru karena itu ia harus ditanam terus menerus kepada mereka. Dengan penanaman yang terus menerus, maka ia akan menjadi kebiasaan bagi mereka. Orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Siswanto (2010:9), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berkaitan dengan tiga faktor diatas masih dipandang relevan untuk terus di evaluasi dan di monitoring baik oleh Kepala Sekolah dan pengawas sekolah, maka peneliti masih menganggap relevan untuk dijadikan objek penelitian.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Pengaruh Beban kerja terhadap Prestasi Kerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya penentuan waktu dan volume maka diharapkan setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahankesalahan dalam bekerja.

Menurut Irwandy (2010), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut KEPMENPAN No.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Juga yang dinyatakan dalam PERMENDAGRI No.12/2008 yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Arika (2011) dan Prihatini (2007) adalah ada yang sifatnya eksternal, seperti berkaitan dengan tugas itu sendiri, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Juga faktor internal, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan).

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Hasil penelitian, seperti Christy Paat (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh (Anggit Astianto 2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

b. Pengaruh Stress kerja terhadap Prestasi Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja 2002:303).

Stres kerja umumnya adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan terutama aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seseorang yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan pegawai akan memacu pegawai tersebut mengalami stres.

Stres yang terlalu tinggi berakibat negatif bagi perusahaan dan juga prestasi kerja pegawai. Hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres, tergantung pada reaksi pegawai. Stres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Oleh karena itu perlu dikelola yang menurut Ghani (2008:120) ada 4 mengelola stres kerja, yaitu: dengan pendekatan pribadi, melalui *refresing* / istirahat. Dengan pendekatan sosial dengan dukungan orang lain dan keluarga. Melalui pendekatan kelembagaan / manajemen dan pendekatan spiritual.

Hasil penelitian Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh (Nurlia Karim, 2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja

Kedisiplinan para guru bagian yang sangat diharapkan oleh sekolah dan masyarakat, sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2012) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Juga menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan dalam organisasi.

Juga Sutrisno (2016:89) menyatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Oleh karenanya, disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja seseorang tercermin dari beberapa faktor diantaranya adalah ketepatan dari segi disiplin waktu, baik itu ketepatan waktu datang ke sekolah maupun ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu disiplin dapat pula tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana pengertian disiplin yang dikemukakan Rivai (2005)

yaitu seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja baik selalu berupaya untuk mentaati seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi dimana dia bekerja.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei pada objek guru dengan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sujarweni 2015, 16) penelitian asosiatif adalah Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menjurut Hermawan (2005) adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Dengan pendekatan kuantitatif dilakukan secara ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dari fenomena serta hubungan-hubungannya.

Untuk awal penelitian dikanali dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. KEPMENPAN No.75/2004	Faktor eksternal	1. Tingkat kesulitan pekerjaan. 2. Waktu lembur. 3. Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas. 4. <u>Tanggung jawab yang diberikan memberatkan</u>
		Faktor Internal	1. Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya 2. Mengajar dengan kondisi pekerjaan yang kurang baik 3. Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.
Stres Kerja (X ₂)	Stres merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Robbins (2012:38)	Psikologis	1. Cepat tersinggung. 2. Tidak komunikatif. 3. Banyak melamun. 4. Lelah mental
		Fisik	1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. 2. Mudah lelah secara fisik. 3. Pusing kepala 4. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
		Prilaku	1. Merokok Berlebihan 2. Menunda atau menghindari pekerjaan. 3. Perilaku sabotase. 4. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Disiplin Kerja (X ₃)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2012:193)	Aturan Waktu	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja
		Taat terhadap peraturan	1. Cara berpakaian 2. Tingkah laku bekerja 3. Kepatuhan bekerja
		Aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Tanggung jawab kerja 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 3. Norma yang berlaku
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2008:94)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan, ketelitian, keterampilan hasil kerja
		Kuantitas Kerja	2. <u>Kecepatan dalam mengerjakan tugas</u>
		Tanggung Jawab	3. Menyelesaikan tugas dan menjaga fasilitas kerja dengan <u>tanggung jawab</u>
		Kerja Sama	4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
	Inisiatif	5. Berfikir secara orisinil dalam menyelesaikan masala	

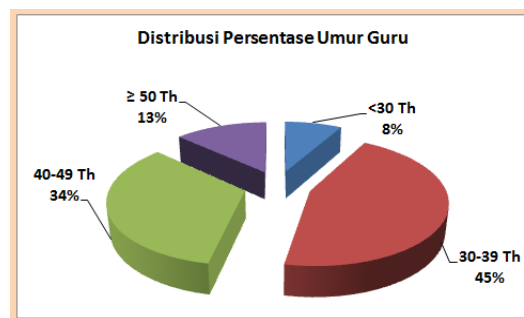
b. Populasi dan Sampel Penelitian

Unit Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yakni 291 guru SMAN Wilayah Barat Kabupaten Bireuen, meliputi kecamatan Samalanga, Simpang Mamplam, Pandrah, Jeunieb, Plimbang dan Kecamatan Peudada. Dari sejumlah guru tersebut diambil sampel dengan langkah slovin pada taraf kesalahan 5% yakni sebanyak 170 guru yang tersebar pada 6 kecamatan tersebut.

Dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir di deskripsikan berikut ini:



Gambar 1. Persentase guru menurut Jenis Kelamin



Gambar 2. Persentase guru menurut Umur

Berdasarkan gambar diatas, umumnya guru di SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen adalah perempuan yakni 73,35%. Dengan umur kebanyakan adalah antara 30-39 tahun sebanyak 45. Sedangkan tingkat pendidikan umumnya adalah sarjana, 95,62% di berbagai bidang, seperti Pendidikan, Pertanian, Manajemen, informatika, Hukum, dan lainnya.

c. Alat Analisis

Menurut Sarwono (2007) teknik analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewall Right sebenarnya merupakan pengembangan teknik kolerasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi ganda, sehingga regresi ganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model sebab - akibat (causing modeling). Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan peneliti dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab akibat tanpa memanipulasi variabel – variabel. Hal ini dinyatakan oleh Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019).

Syarat-Syarat Penggunaan Path Analysis, diantaranya: a). Data metrik berskala interval, b). Terdapat variabel independen exogenous dan dependen endogenous untuk model regresi berganda dan variabel perantara untuk model mediasi dan model gabungan mediasi dan regresi berganda serta model kompleks, c). Ukuran sampel yang memadai, sebaiknya di atas 100 dan idealnya 400 – 1000, d). Pola hubungan antar variabel: pola hubungan antar variabel hanya satu arah tidak boleh ada hubungan timbal balik (reciprocal) dan e). Hubungan sebab akibat didasarkan pada teori yang sudah ada dengan asumsi sebelumnya menyatakan bahwa memang terdapat hubungan sebab akibat dalam variabel-variabel yang sedang kita teliti. Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Hasil analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 170 guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen. Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2.

Berdasarkan jawaban atau persepsi responden dari setiap variabel, maka dijelaskan berikut ini:

- 1) Variabel beban kerja menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 73,06% hal ini masuk kategori baik.
- 2) Variabel stres kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 74,29%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

- 3) Variabel disiplin yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 75,01%, hal ini dianggap baik.
- 4) Variabel prestasi kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 73,65%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban Responden					Skor Persentase Pencapaian
	STS	TS	S	SS	SSS	
Beban kerja	0	56	788	1098	168	73,06%
	0,00	2,65	37,35	52,04	7,96	
Stres kerja	0	5	423	495	132	74,29%
	0,00	0,47	40,09	46,92	12,51	
Disiplin kerja	0	29	366	499	161	75,01%
	0,00	2,75	34,69	47,30	15,26	
Prestasi kerja	0	63	809	970	266	73,65%
	0,00	2,99	38,38	46,02	12,62	

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: STS=Sangat tidak setuju .. sampai SSS= sangat setuju sekali).

b. Hasil Analisis Jalur

1). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 170 orang guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel beban kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

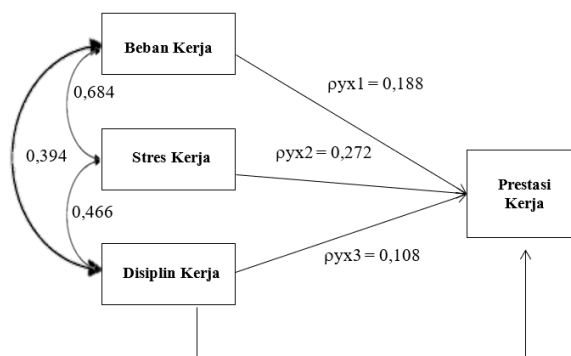
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	227.843	3	75.948	46.928	.000 ^a
Residual	744.745	166	4.486		
Total	972.588	169			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 46,928 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 170 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,27. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen.

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi 3 (tiga) variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Kepuasan kerja guru) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas, dinyatakan dalam gambar 3.



Gambar 3 Diagram Jalur Penelitian

Dan lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya pada tabel 4.

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.270	1.850		4.470	.000
Beban Kerja	.145	.072	.188	2.003	.000
Stres Kerja	.116	.041	.272	2.797	.000
Disiplin Kerja	.171	.051	.108	2.399	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2). Uji Koefisien Model Jalur

Untuk dapat menyatakan bahwa antar variabel bebas berhubungan dan berpengaruh linier terhadap variabel terikat (endogen) maka dilakukan uji hipotesis berikut.

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,188$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,003 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,003 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,006 atau 0,06%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,797 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak sehingga variabel stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,399 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,399 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

c. Pembahasan

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Prestasi kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,188$), Sehingga besar pengaruh langsung adalah: $(0,188)^2 \times 100\% = 3,53\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel stres kerja dan disiplin kerja dinyatakan:

a. Pengaruh beban kerja (X_1) melalui stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,188)(0,684)(0,272) \times 100\% = 9,11\%$

b. Pengaruh beban kerja (X_1) melalui disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,188)(0,394)(0,108) \times 100\% = 6,9\%$

Pengaruh Total Beban kerja (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), yakni : $3,53\% + 9,11\% + 6,9\%$ sebesar 19,54%.

Hal ini juga di dukung penelitian dari Progresif Bu'ulolo, dkk (2018) pada Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dan (3) Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 82%. Juga penelitian Nurfitri (2019), menghasilkan temuan secara parsial motivasi dan stres kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 68,3%.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx_2} = 0,279$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,272)^2 \times 100\% = 7,39\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung stres kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel beban kerja dan disiplin kerja dinyatakan:

- Pengaruh stres kerja (X_2) melalui beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,272)(0,466)(0,188) \times 100\% = 9,26\%$
- Pengaruh stres kerja (X_2) melalui disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,272)(0,394)(0,108) \times 100\% = 7,74\%$

Pengaruh Total Stres kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), yakni : $7,39\% + 9,26\% + 7,74$ sebesar 18,39%. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian Bonardy, dkk (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh stres terhadap prestasi kerja sebesar 43,7%; dan pengaruh simultan aspek kepribadian dan stress terhadap prestasi kerja, sebesar 62%.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx_3} = 0,108$), besar pengaruh langsung ini adalah: $(0,108)^2 \times 100\% = 1,16\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel beban kerja dan stres kerja dinyatakan:

- Pengaruh disiplin kerja (X_3) melalui beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,108)(0,466)(0,188) \times 100\% = 7,62\%$
- Pengaruh disiplin kerja (X_3) melalui stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), adalah = $(0,108)(0,684)(0,272) \times 100\% = 10,56\%$

Pengaruh Total Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), yakni : $1,16\% + 7,62\% + 10,56\%$ sebesar 19,34%.

4. Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,188 X_1 + 0,272 X_2 + 0,108 X_3$

Dimana: Y = Prestasi kerja, X_1 = Beban kerja, X_2 = Stres kerja, X_3 = Disiplin kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel beban kerja (X_1) bernilai positif (0,188) artinya jika terjadi beban kerja pada guru menumpuk maka berdampak pada prestasi kerja sebesar 0,188 satuan. Jika beban kerja meningkat sebesar 10% maka akan berdampak pada prestasi kerja sebesar 1,88%.
- Variabel stres kerja (X_2) bernilai positif (0,272) artinya apabila stres kerja terjadi pada guru maka akan menurunkan prestasi kerja rata-rata 0,272 satuan dari prestasi kerja. Dengan adanya peningkatan 10% stress kerja maka akan mendukung kenaikan prestasi kerja sebesar 2,72%.
- Variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,108 artinya apabila dalam bekerja seorang guru mentaati semua peraturan maka akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan rata-rata kenaikan 0,108 satuan, atau 1,08%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2). Korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 5. *Koefisien Korelasi Simultan*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.784 ^a	.434	.420	2.11812

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,784 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,784.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 menjelaskan bahwa kontribusi faktor beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen sebesar 43,4%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,6%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru, budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen yakni sebesar 19,54%
- 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung stres kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen yakni sebesar 18,39%
- 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen yakni sebesar 19,34%
- 4) Secara simultan variabel variabel beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji statistic-F dan korelasi secara simultan, yang menunjukkan sebesar 43,4% kontribusi variabel beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arika. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usiadengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung
- 2) Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17
- 3) Arismunandar. 2008. *Perilaku organisasi dalam pendidikan*, Makassar: Badan penerbit universitas negeri makassar Indonesia
- 4) Asep, Hermawan. 2005. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- 5) Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7
- 6) Christy S. G Paat et al. 2016. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16. No 4. Hal :752-762.
- 7) Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 8) Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- 9) Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- 10) Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- 11) Irwandy. 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- 12) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 13) Progresif Bu'ulolo, Yasoanolo Gaho, Yuterima Buulolo. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan* Volume 2, nomor 2, Desember 2018, hal 9-15
- 14) Nurfitri Fauziah, 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Penjualan) pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera, *Jurnal STIE PASIM Sukabumi*
- 15) Rice, C. J., & Goessling, D. P. 2005. Recruiting and retaining male special education teachers. *Remedial and Special Education*, 26(6), 347-356.
- 16) Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- 17) Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 18) Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- 19) Saad, N.S and Ghani, A.S. 2008. *Teaching Mathematics in Secondary School: Theories and Practices*. Perak: Universiti Sultan Idris
- 20) Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta.
- 21) Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara9),
- 22) Susi Bonardy, Wahyudi, H.M. Chiar, 2015. Pengaruh Kepribadian dan Stres Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Singkawang, *Khatulistiwa Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Vol 4 No 10 tahun 2015
- 23) Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- 24) Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- 25) Prihatini, L. D. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*.
- 26) Nurlia Karim. 2013. Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada. Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4.
- 27) Sugijanto. 1999. Studi tentang Stres pada Guru SLTP Negeri di Wilayah JakartaPusat Tahun 1998. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.