

THE EFFECT OF WORK CONFLICT, WORKLOAD AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF STATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN ULM PIDIE JAYA DISTRICT

Fitriah¹⁾ dan Kamaruddin^{2*)}

¹ Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: kamal@uniki.ac.id

DOI: 10.55178/idm.v3i6.299

ABSTRACT

Article history

Received:
August 18, 2022
Revised:
August 23, 2022
Accepted:
September 07, 2022

Page:
20 - 28

Kata kunci:
Work Conflict,
Workload,
Job Stress,
Teacher Performance

This study aims to explore further and provide empirical information about, 1) the effect of work conflict on the performance of elementary school teachers in Ulim Pidie Jaya District. 2) the effect of workload on the performance of elementary school teachers in Ulim Pidie Jaya District. 3) the effect of work stress on the performance of elementary school teachers in Ulim Pidie Jaya District. 4) the effect of work conflict, workload and work stress on the performance of elementary school teachers in Ulim Pidie Jaya District. The results of the path analysis show, 1) There is a direct and indirect effect of conflict on the performance of SD Negeri teachers in Ulim Pidie Jaya District, which is 28.91%. 2) There is a direct and indirect effect of workload on the performance of SD Negeri teachers in Ulim Pidie Jaya District, which is 28.03%. 3) There is a direct and indirect effect of stress on the performance of SD Negeri teachers in Ulim Pidie Jaya District, which is 36.56%. 4) Simultaneously the variables of conflict, workload and work stress together affect the performance of teachers at SD Negeri Ulim Pidie Jaya District. This result is evidenced by the F test results obtained by Fcount of 15.322 while the Ftable value for the number of respondents is 152 people at a significance level (α) = 5%, which is 2.43. This shows that F-count > F-table with a significance level of 0.05.

Pendahuluan (Introduction)

Terjadinya ketidakseimbangan yang diiringi dengan kekurangmampuan guru menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan yang terjadi sering menimbulkan perbedaan pendapat yang mengarah pada terjadinya pertentangan diantara guru dengan guru, bahkan antara guru dengan kepala sekolah ataupun antara guru dengan orang tua siswa. Pertentangan tersebut menimbulkan masalah atau konflik. Memang hal ini bisa terjadi dimanapun, baik dalam organisasi, instansi ataupun Lembaga Pendidikan, namun bagaimana upaya meminimalisir konflik yang ada dengan solusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi, termasuk upaya meningkatkan kinerja.

Seperti diutarakan Mulyasa (2004) bahwa konflik adalah suatu pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide. Perbedaan pendapat atau ide sebenarnya menjadi suatu kekuatan yang mengantarkan kemajuan Pendidikan di Lembaga sekolah disatu pihak, namun bisa menjadi ancaman. Karena dengan diberlakukannya kurikulum merdeka dan belajar merdeka, bukanlah suatu yang tabu, aneh dan atau hal yang baru. Perbedaan dalam kebutuhan pembelajaran, media dan metode pembelajaran dan alat peraga serta Teknik dalam menyampaikan materi ajar, bisa saja berbeda dan masuk juga dalam ranah konflik. Namun dengan niat yang baik dan kepemimpinan kepala sekolah di Lembaga sekolah menjadi penting untuk penanganan perbedaan yang terjadi atau konflik yang berkembang.

Konflik yang terjadi dalam suatu sekolah hendaknya dapat diatasi dengan baik, sehingga konflik dapat menjadi energy yang dasyat untuk melakukan perubahan positif. Dengan kata lain, bahwa konflik harus dapat dikelola dengan berbagai teknik yang sesuai sehingga konflik menjadi pemacu kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya menguasai teknik-teknik manajemen atau penyelesaian konflik. Dan kondisi ini peneliti amati sering terjadi pada guru-guru di jenjang Sekolah Dasar (SD) Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. Oleh karenanya dalam menjaga kinerja dan upaya terus meningkatkan kinerja guru, peran guru senior dan Kepala sekolah memang menjadi sentral.

Dilain pihak juga, faktor negatif lain yang menjadikan kinerja guru rendah, karena adanya sebagian guru merasa beban kerja sudah berlebihan, sementara lainnya masih dalam kondisi normal. Memang beban kerja menurut Tarwaka (2010) dapat dikategorikan menjadi beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja sedikit kualitatif, beban kerja berlebih kuantitatif dan beban kerja sedikit kualitatif. Beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang dalam pelaksanaannya beralih pada kinerja otak, beban kerja berlebih kualitatif dan terlalu sedikit kualitatif tentunya dapat menyebabkan kemajemukan dalam bekerja dan tidak berkembangnya potensi dan kemampuan pekerja. Sedangkan beban kerja kuantitatif terjadi karena beban kerja terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Beban kerja yang semakin berat secara otomatis akan membuat tugas dan tanggung jawab guru bertambah (Muharomi, 2010) dan dapat mempengaruhi kondisi guru. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan hasil kerja yang lebih optimal, sebaliknya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan tertundanya tugas dan menyebabkan produktivitas menurun.

Untuk itu sangat penting menentukan beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada guru, sehingga guru dapat bekerja dengan baik, tidak mudah mengalami stres kerja, serta peluang tercapainya tujuan dalam pembelajaran semakin besar serta memungkinkan terhindar dari rasa bosan dan kejenuhan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi guru sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan dan membuat para guru menjadi tertekan (Hariyono, 2009).

Berkaitan dengan ini, peneliti mengamati para guru di SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya menyatakan adanya keluhan yang mengarah pada indikasi penurunan kinerja mereka, karena merasa banyak beban dan banyak tugas yang harus segera diselesaikan. Kemudian beberapa guru ketika dalam mengajar cenderung sulit untuk mengendalikan emosi terhadap siswa yang lalai dengan aturan sekolah. Apakah hal ini menjadi suatu kondisi yang general? Oleh karenanya peneliti tertantang untuk meneliti aspek beban kerja dan stress kerja dikaitkan dengan kinerja.

Menurut Alma (2010) guru juga tidak dapat terhindarkan dari stres kerja, seorang guru yang mengalami stres kerja, kerap merasa tidak puas dan kecewa dengan usaha mereka sendiri pada saat segala sesuatu yang telah direncanakan dalam mendidik siswa gagal, keadaan tersebut akan membuat guru menjadi tidak sabar, muncul perasaan marah pada siswa, kinerja terganggu dan menyebabkan tidak optimalnya kerja guru.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Hubungan Konflik kerja terhadap Kinerja

Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai. Jadi, konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:509) hubungan antara konflik kerja dan kinerja pegawai yaitu konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif.

Penelitian Devi Wulandari (2017) terhadap guru honorer SMA di Kabupaten Bantul, menemukan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hal ini akan menurunkan kinerja guru. Demikian juga penelitian Syahrul Budiman (2019) di kalangan guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhan Batu. Menemukan bahwa faktor konflik vertikal dan konflik horizontal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Tommy (2010:15) Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan

tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Selanjutnya Rina (2015:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan organisasi. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan. Oleh karenanya konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar-pribadi. Faktor antar pribadi sangat berbahaya seperti adanya rasa iri hati atau dendam, salah anggapan atau kesalahan atribusi, Komunikasi yang buruk, konflik yang tidak tepat dan ketidakpercayaan satu dengan lainnya (Murwansyah, 2010).

b. Hubungan Beban kerja terhadap Kinerja

Teori Huey dan Wickns (1993:55) bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan pegawai mengatasi tuntutan kerja dalam bekerja. Sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja akan turun.

Namun menurut Shah (2011) tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat pegawai atau guru dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi/lembaga tempat kerjanya. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya.

Untuk mengukur hal ini, maka menurut Harry G et, al (Tarwaka, 2014) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah 1) Beban waktu (*time load*), dengan indikatornya a) Hambatan/gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan dan b) Masa waktu kerja/tuntutan waktu kerja. 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) dengan indicator a) frekuensi datangnya pekerjaan, dan b) tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas. 3) Beban tekanan Psikologis (*Psychological stres load*) dengan indicator a) tingkat resiko pekerjaan dan b) kebingungan dan frustrasi.

c. Hubungan Stres kerja terhadap Kinerja

Fahmi (2013) menyatakan Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Rivai mengatakan (2007), stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres terjadi karena adanya tekanan (*stressor*) ditempat kerja, stressor tersebut yaitu: 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor. 2) Stressor Individu berupa konflik peranan, kepaasaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketidakmajuan karir dan rancangan pengembangan karir. 3) Stressor Kelompok berupa hubungan tidak baik sesama rekan sejawat, bawahan dan atasan. 4). Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, stuktur organisasi, tingkat jabatan, dan tidak ada kebijaksanaan yang jelas.

Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'adri 1995:46). Bila stres tidak terjadi pada pegawai, tantangan kinerja tidak ada yang akan membuat kinerja pegawai menurun, sebaliknya jika stres pegawai meningkat kinerja cenderung naik karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Pada kenyataannya stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (*eustres*), dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (*Dyress*), (Munandar: 2008:375), sehingga stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Memang stres pada tingkat tinggi (*Hyperstress*) akan berpengaruh pada kinerja.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan

pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Defenisi Konsep | Dimensi |
|--------------------|--|---|
| Konflik Kerja (X1) | Konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Sumber: Rivai (2011:999) | <ul style="list-style-type: none"> • Konflik dalam diri seseorang • Konflik antar anggota kelompok • Konflik antar kelompok |
| Beban Kerja (X2) | Peban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sumber: Permendagri Nomor 12 tahun 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Beban waktu (<i>time load</i>) • Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) • Beban tekanan Psikologis (<i>Psychological stress load</i>) |
| Stres Kerja (X3) | Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sumber: Fahmi (2013:256) | <ul style="list-style-type: none"> • Psikologis • Fisik • Perilaku |
| Kinerja Guru (Y) | Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Sumber: Depdiknas (2004:11) | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Ketepatan waktu • Prakarsa/inisiatif • Kemampuan • Komunikasi |

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya yang berjumlah 152 oreang. Karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan data poipulasi yakni 152 guru SD pada 8 (delapan) Sekolah Dasar di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya tersebut.

Para guru, mayoritas perempuan sejumlah 75,90%, dengan usia mayoritas dibawah 40 tahun, yakni terdapat 56,90%, dan umur 50 tahun ketas terdapat 25,86%. Sedangkan tingkat pendidikan umumnya sudah sangat sesuai yakni sarjana Pendidikan (91 %), juga terdapat Sarjana lainnya (7%), dan S2 Pascasarjana (2%).

c. Alat Analisis

Analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dalam Nirwana (2014:19-28). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur. Menurut Pedhazur (Marwan, dkk, 2019), analisis jalur adalah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit.

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 lineritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil analisis Deskriptif

Secara deskriptif, hasil pengumpulan data melalui angket diperoleh gambaran persepsi dari 153 guru dari 523 guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, diperoleh informasi berikut ini.

Skor persentase pencapaian setiap variabel diperoleh dari hasil perkalian bobot setiap jawaban (bobot: SSS=5, SS=4, S=3, TS=2, STS=1) Dimana skor ideal adalah dengan bobot SSS = 5. Berdasarkan jawaban atau persepsi responden dari setiap variabel, maka dijelaskan berikut ini:

1. Variabel konflik kerja menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 69,73% hal ini masuk kategori baik.
2. Variabel beban kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 68,87%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
3. Variabel kompensasi yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 70,52%, hal ini dianggap baik.
4. Variabel kinerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 70,09%, 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 | |
| Konflik kerja | 37 | 114 | 173 | 152 | 14 | 69,73 |
| | 7.55 | 23.27 | 35.31 | 31.02 | 2.86 | |
| Beban kerja | 1 | 30 | 282 | 215 | 32 | 68,87 |
| | 0.18 | 5.36 | 50.36 | 38.39 | 5.71 | |
| Stres kerja | 9 | 19 | 241 | 235 | 56 | 70,52 |
| | 1.61 | 3.39 | 43.04 | 41.96 | 10.00 | |
| Kinerja Guru | 14 | 32 | 260 | 230 | 24 | 70,09 |
| | 2.50 | 5.71 | 46.43 | 41.07 | 4.29 | |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

b. Hasil Analisis Jalur

1). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 152 guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitas. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (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 3.

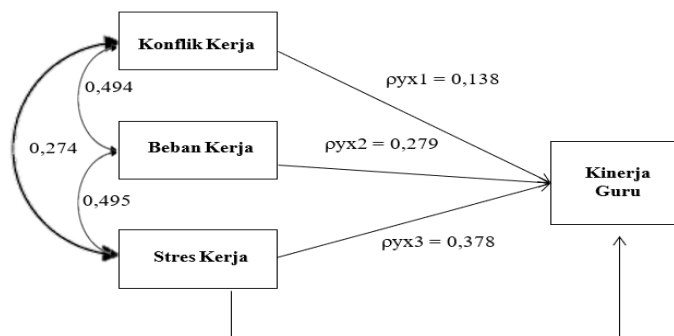
Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,322 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 152 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel konflik kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya.

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 410.874 | 3 | 136.958 | 15.322 | .000 ^a |
| Residual | 1322.889 | 148 | 8.938 | | |
| Total | 1733.763 | 151 | | | |

Predictors: (Constant), Stres kerja, Konflik kerja, Beban kerja, Dependent Variable: Kinerja Guru

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi 3 (tiga) variabel bebas terhadap variabel tak bebas (kinerja guru) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas, dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan : Y = Kinerja, X₁ = Konflik, X₂ = Beban kerja, X₃ = Stres kerja

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 17.687 | 3.986 | | 4.437 | .000 |
| Konflik kerja | .112 | .132 | .238 | 2.116 | .000 |
| Beban kerja | .144 | .148 | .370 | 3.036 | .000 |
| Stres kerja | .177 | .138 | .383 | 4.054 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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: $\rho_{yx1} \leq 0$: Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,138$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,274 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,274 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,006 atau 0,06%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel konflik kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

Hipotesis 2

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

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

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,279$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,862 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,862 > 1,97$), 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 beban kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

Hipotesis 3

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

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

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,378$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,567 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,567 > 1,97$), 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 stres kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

c. Pembahasan

1). Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung konflik kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,138$), Sehingga pengaruh langsung faktor ini adalah: $(0,138)^2 \times 100\% = 1,90\%$

Pengaruh Tidak langsung

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

- Pengaruh konflik kerja (X_1) melalui beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,138)(0,494)(0,279) \times 100\% = 9,11\%$
- Pengaruh konflik kerja (X_1) melalui stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,138)(0,274)(0,378) \times 100\% = 7,9\%$

Pengaruh Total Konflik kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total konflik kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $5,66\% + 10,77\% + 11,58\%$ sebesar $28,91\%$.

Suatu konflik merupakan hal wajar dalam suatu organisasi. Konflik tidak dapat dihindari dalam organisasi, akan tetapi konflik antar kelompok sekaligus dapat menjadi kekuatan positif dan negatif, sehingga manajemen seyogyanya tidak perlu menghilangkan semua konflik, tetapi hanya pada konflik yang menimbulkan dampak gangguan atas usaha organisasi mencapai tujuan. Beberapa jenis atau tingkatan konflik mungkin terbukti bermanfaat jika digunakan sebagai sarana untuk perubahan atau inovasi. Ketika konflik dapat dipahami secara wajar, ia dapat menjadi peluang dan kreativitas dalam pembelajaran/pendidikan. Konflik secara sinergis dapat menumbuhkan kreativitas baru, kadang-kadang tidak dapat diduga sebelumnya. Tanpa konflik tidak akan terjadi perubahan bagi pengembangan pribadi maupun perubahan masyarakat).

2). Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,279$), Sehingga pengaruh langsung ini adalah: $(0,279)^2 \times 100\% = 7,78\%$

Pengaruh Tidak langsung

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

- Pengaruh beban kerja (X_2) melalui konflik kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,279)(0,495)(0,138) \times 100\% = 11,13\%$
- Pengaruh beban kerja (X_2) melalui stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,279)(0,274)(0,378) \times 100\% = 9,12\%$

Pengaruh Total Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $7,78\% + 11,13\% + 9,12\%$ sebesar $28,03\%$.

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang guru (Koesomowidjojo, 2017).

3). Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,378$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,378)^2 \times 100\% = 14,28\%$

Pengaruh Tidak langsung

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

- Pengaruh stres kerja (X_3) melalui konflik kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,378)(0,495)(0,138) \times 100\% = 10,11\%$
- Pengaruh stres kerja (X_3) melalui beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,378)(0,469)(0,370) \times 100\% = 12,17\%$

Pengaruh Total Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $14,28\% + 10,11\% + 12,17\%$ sebesar $36,56\%$.

Fatah (2012), menjelaskan pengaruh antara stres kerja dengan kinerja guru sangatlah berpengaruh dimana dengan kondisi guru yang fit dan tidak stres merupakan faktor utama yang mempengaruhi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu tingkat stres kerja sangatlah berpengaruh dalam pencapaian

kinerja guru karena pengaruh negatif stres menimbulkan perasaan-perasaan tidak nyaman, tidak percaya diri, penolakan, marah, depresi, dan memicu sakit kepala, sakit perut, insomnia, tekanan darah tinggi atau stroke. Handoko (2005) menyatakan, stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfunctional) atau merusak prestasi kerja.

4). Analisis Pengaruh Secara simultan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,138 X_1 + 0,279 X_2 + 0,378 X_3$

Dimana: (Y = Kinerja Guru, X₁ = Konflik kerja, X₂ = Beban kerja, X₃ = Stres kerja)

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

- Variabel konflik kerja (X₁) bernilai positif (0,138) artinya jika terjadi konflik pada gguru maka berdampak pada kinerja guru sebesar 0,138 satuan. Jika konflik meningkat sebesar 10% maka akan berdampak pada kinerja sebesar 1,38%.
- Variabel beban kerja (X₂) bernilai positif (0,279) artinya apabila beban kerja dapat diterima oleh guru maka akan menaikkan rata-rata 0,279 satuan dari kinerja. Dengan adanya peningkatan 10% beban kerja guru maka akan mendukung kenaikan kinerja sebesar 2,79%.
- Variabel stres kerja (X₃) sebesar 0,378 artinya apabila dalam bekerja seorang guru mengalami tingkat stres maka akan dapat mempengaruhi kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 0,378 satuan, atau 3,78%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R²). Korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 5. Koeisien Korelasi Simultan

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|----------|-------------------|------------------------|
| 0.687 | 0.437 | 0.422 | 2.990 |

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS v-22).

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara konflik kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,687 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,687.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,437 menjelaskan bahwa kontribusi faktor konflik kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya sebesar 43,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,3%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

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

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung konflik terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya yakni sebesar **28,91%**.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya yakni sebesar **28,03%**.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung stres terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya yakni sebesar **36,56%**.
- Secara simultan variabel konflik, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Negeri Kecamatan Ulim Pidie Jaya. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,322 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 152 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- Achmad B., Rina D. S. 2015. Development Learning Model of Charactereducation Through E-Comic In Elementary School. *International Journal Of Education And Research*, Vol. 3 No. 9.

- 2) Alma, Buchari. 2010. *Guru Profesional: Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- 3) As' Ad, M. 1988. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty Yogyakarta
- 4) Budiman, S. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- 5) Devi Wulandari. 2017. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer SMA di Kabupaten Bantul, <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/8265>
- 6) Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- 7) Fatah, H. 2012. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Offset.
- 8) Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 9) Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalialia & sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- 10) Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurna Kesmas UAD*, 3(3).
- 11) Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar
- 12) Huey, M. Beverly, Wickens D., 1993. *Workload Transition Implication For. Individual And Team*. Washington DC: National Academy Press
- 13) Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Jakarta, Penebar Swadaya Group
- 14) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 15) Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 Ed.), Bandung Alfabeta
- 16) Muharomi, E. (2010). Stres Kerja Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Guru Yang Mengajar Mata Pelajaran Ujian Nasional Tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kota Yogyakarta (Undergraduate Thesis). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia. *Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Negeri Sunan Kali Jaga*.
- 17) Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*.
- 18) Munandar. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi Original*. UI PRESS.
- 19) Rifai, Veithzal. et. all. 2011. *Corporate Performance Management*. Bogor: Ghalia Indonesia
- 20) Sitepu, Nirwana SK. 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Unit Pelayanan Statitika. Jurusan Statistika. Bandung: FMIPA UNPAD
- 21) Syah, Muhibbin. 2011. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- 22) Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 23) Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. solo: Harapan Press.
- 24) Tommy, J. C. 2010. Concerning The Underspecialization Of Race Theory In American Philosophy: How The Exclusion Of Black Sources Affects The Field. *Pluralist, The*, 5(1), 44-64.