



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU YAPISS ASH-SHIDIQIYYAH

Agung Prassetyo, Yuni Astuti Tri Tartiani

Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Artikel info	ABSTRAK
<p><b>Corresponding Author:</b></p> <p><b>Yuni Astuti Tri Tartiani</b> <a href="mailto:yuni.tartiani@gmail.com">yuni.tartiani@gmail.com</a> Universitas Islam 45 Bekasi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru Yapiss Ash-shiddiqiyyah. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyyah, dengan jumlah sampel 35 responden. Untuk mengambil sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada guru-guru. Untuk analisis data menggunakan uji statistik dan perhitungan menggunakan regresi linear berganda yang dihitung menggunakan program Statistic Product and Service Solution 25.0 (SPSS 25.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja</p> <p><b>Keywords:</b> <i>Beban kerja, Kinerja, dan Stres kerja</i></p>
<p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/</a>)</p>	

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teori atau prinsip yang memandu sebuah tim besar yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk menyukseskan perusahaan. Tanpa karyawan, suatu usaha akan sulit mencapai tujuannya karena karyawan merupakan aset yang harus diperoleh, dilindungi, dan dikembangkan oleh suatu organisasi. Sekelompok manusia berkualitas tinggi dengan landasan organisasi yang kuat memiliki peluang sukses dan umur panjang yang lebih besar (Budiasa, 2021:1). Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan kemampuan, merehabilitasi martabat bangsa, dan meningkatkan kualitas hidupnya.

Guru adalah komponen penting dari sistem pendidikan, khususnya di kelas. Faktor lain seperti kurikulum, fasilitas, dan biaya tidak akan berarti banyak jika kualitas interaksi guru dan siswa buruk. Guru memiliki peran penting dalam menjaga catatan siswa, dan beberapa orang menyatakan bahwa jika kualitas guru tidak meningkat, tidak akan ada

peningkatan kualitas sekolah (Sawal, Musa, dan Ruma, 2022:251). Karena itu, penting untuk memahami penelitian mengenai pekerjaan guru. Seorang guru harus memiliki kompetensi sebagaimana tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen. Kompetensi disini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan pasal 20a butir a menjelaskan bahwa sebagai bagian dari tugas keprofesionalannya, seorang guru harus merencanakan pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Beban kerja yang berlebihan merupakan kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan kebosanan dan akan menurunkan semangat dan motivasi kerja (Wahdaniyah & Gunardi, 2018:51). Seorang guru yang kurang disiplin dalam menggunakan waktu yang tersedia untuk bekerja akan terhambat oleh pekerjaan yang terus menerus, sehingga waktu tambahan harus disisihkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja disebut dengan "besaran pekerjaan" dan didefinisikan sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh departemen atau unit organisasi tertentu dan merupakan hasil dari jam dan volume pekerjaan yang teratur. Penting untuk mengenali dan menilai alokasi beban kerja yang akurat dan sesuai dengan kemampuan guru. Hal ini karena memengaruhi moral karyawan dan moral organisasi secara umum. Bukan hanya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga faktor lain, seperti stres di tempat kerja, memengaruhi kemampuan seorang guru untuk melakukan tugasnya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan atau terjepit yang diamati oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaannya (Mangkunegari, 2013:95). Tekanan dapat terjadi sebagai akibat dari faktor internal dan eksternal. Ketika seorang guru memulai profesinya, tidak dapat diasumsikan bahwa tekanan yang mereka hadapi akan lebih besar dari pada seorang karyawan. Lebih jauh lagi, jika mereka diberi pekerjaan pada waktu yang tidak memuaskan, itu merupakan indikasi akan berkembangnya stres (Wahyuningtyas dan Feptiasari, 2022:54). Menurut Budiasa (2021:3), stres kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaannya dan mengalami stres yang tidak sesuai dengan pemahaman, kapasitas, dan kemampuan untuk mengatasinya. Karena pekerjaan yang diselesaikan berat, menuntut, dan menyebabkan peningkatan kerugian organisasi yang signifikan (Arfani & Luturlean, 2018:272).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah YAPISS Ash-shiddiqiyah, guru memulai kelas pada pukul 07:00:00-15:30 WIB. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja guru yang terlalu berat menyebabkan penurunan kinerjanya. Pasal 20a UU No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa dalam menunaikan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajarannya, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan menilai hasil pembelajaran, sedangkan SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah memiliki beberapa tugas tambahan yakni membimbing siswa, melakukan kunjungan rumah, memperhatikan bacaan, menghafal dan gerakan wudhu dan sholat, serta membuat tugas dan laporan. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 2 beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 jam dalam

satu minggu dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam seminggu, sedangkan pada SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah guru mengajar delapan jam setengah dalam sehari sedangkan dalam seminggu 42 jam setengah.

**Tabel 1. Absensi Guru YAPISS Ash-shiddiqiyah Semester 1 – Semester 2 2021 / 2022**

Sumber: YAPISS Ash-shiddiqiyah, 2022

Semester	Jumlah Guru	Jumlah hari kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total
1	35	108	9	6	3	21	39
2	35	122	9	9	5	20	43

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami penurunan dalam dua semester terakhir yang tercermin dari penurunan disiplin waktu kerja. Jumlah guru yang sakit, izin, tanpa keterangan atau terlambat bertambah. Hal ini tentu saja memengaruhi hasil kerja, karena kinerja ditentukan oleh seberapa banyak karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaan pada waktu tertentu. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja guru. Angka absensi yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa tingkat absensi yang lebih tinggi menyebabkan kinerja guru yang buruk.

Hasil pra survei beban kerja yang dilakukan di SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah pada 10 orang guru terdapat indikasi guru yang mengalami beban kerja yang berlebihan, sebanyak delapan guru menyatakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya, sebanyak tujuh guru mengatakan jika tugas yang diberikan bersifat mendadak, dan delapan guru merasa terbebani dengan waktu yang diberikan karena terlalu singkat. Dapat dikatakan bahwa beban kerja yang dialami guru cukup banyak. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak, Mudrika, dan Tarigan (2021:361) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pra survei stres kerja yang dilakukan di SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah pada 10 orang guru terdapat indikasi guru yang mengalami stres kerja, terdapat sembilan guru yang menyatakan merasa cemas pada saat ada pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu singkat, dan tujuh guru menyatakan pekerjaan yang diberikan kurang sesuai, sehingga membuat tekanan darah meningkat, dan terdapat guru yang mengalami stres kerja seperti kelelahan, cepat marah, cemas, sakit. Dengan demikian stres memengaruhi kinerja guru. Menurut Mudrika, dan Tarigan (2021:61) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT YAPISS Ash-shiddiqiyah”.

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah dengan mengutamakan cakupan variabel yaitu beban kerja, stres kerja dan kinerja. Pada variabel beban kerja dan stres kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Afani dan Luturlaen (2018), Nataria, Desi, dan Sabarofek (2018), Wahdaniyah dan Gunardi (2018), Sofiana, Wahyuarini, dan Noviyana (2020), Sulastri dan Onsardi (2020),

Akmal, Gimin, Kartikowati, dan Edi (2021), Kusuma, Mahfudnurnajamuddin, dan Arafah (2021), Rohman dan Ichsan (2021), Sari, Husnaiti, dan Tristiarto (2022), Tinambunan, Sipahutar, dan Manik, (2022), menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin tinggi pengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018), Ahmad, Tewel, dan Taroreh (2019), Jalil (2019), Simanjuntak, Mudrika, dan Tarigan (2021) dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Peneliti menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, perlu memperhatikan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan bisa lebih optimal.

Namun, pada penelitian Maharani dan Budianto (2019) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja, menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi secara langsung terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Rindorindo, Murni, dan Trang (2019) yang berjudul Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, menyatakan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari banyaknya penelitian terdahulu yang telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti variabel, tema, dan topik yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan objek, tahun periode, dan kriteria sampel. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan stres kerja dengan kinerja

Stres kerja dan produktivitas merupakan dua hal yang selalu menimbulkan masalah. Ketika stress dapat dikonsumsi dengan cara yang sehat, tingkat stress meningkat, membuat pekerjaan menjadi lebih produktif dan efisien, dan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih efisien dengan stress yang lebih sedikit. Tingkat stress dapat memburuk jika dibiarkan, dapat menurunkan produktivitas karyawan, tingkat stress yang tinggi menyebabkan kinerja yang buruk, yaitu. persyaratan pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Polalakitangi, Koleangan dan Ogi (2019) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Saduki Sunenti Ash-shiddiqiyah. Seluruh guru yang mengikuti penelitian ini berjumlah 35 orang guru SDIT

Yapiss Ash-shiddiqiyah. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi guru SDIT Yapiss ash-shiddiqiyah di kabupaten Bekasi. Data primer Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru SDIT Ash-shiddiqiyah. Data Sekunder Penelitian ini mengacu pada absensi dan laporan bulanan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, survei dan kajian pustaka. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji penerimaan klasikal, uji hipotesis, uji t dan uji f, dan uji determinasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## **HASIL**

### **Uji Validitas**

Setelah dilakukan uji validitas instrumen beban kerja, stres kerja, dan kinerja dengan menggunakan program IBM SPSS versi 25, diperoleh hasil korelasi setiap item pertanyaan variabel. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Beban kerja (X1)</b>	X1.1	0.820	0.334	Valid
	X1.2	0.493	0.334	Valid
	X1.3	0.714	0.334	Valid
	X1.4	0.700	0.334	Valid
	X1.5	0.677	0.334	Valid
	X1.6	0.629	0.334	Valid
	X1.7	0.585	0.334	Valid
	X1.8	0.820	0.334	Valid
	X1.9	0.721	0.334	Valid
	X1.10	0.512	0.334	Valid
	X1.11	0.820	0.334	Valid
	X1.12	0.701	0.334	Valid
<b>Stres Kerja (X2)</b>	X2. 1	0.568	0.334	Valid
	X2. 2	0.610	0.334	Valid
	X2. 3	0.806	0.334	Valid
	X2. 4	0.875	0.334	Valid
	X2. 5	0.549	0.334	Valid
	X2. 6	0.716	0.334	Valid
	X2. 7	0.875	0.334	Valid
	X2. 8	0.875	0.334	Valid
	X2. 9	0.409	0.334	Valid
	X2. 10	0.875	0.334	Valid
	X2. 11	0.660	0.334	Valid
	X2. 12	0.755	0.334	Valid
	X2. 13	0.562	0.334	Valid
	X2. 14	0.545	0.334	Valid
	X2. 15	0.545	0.334	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Y. 1	0.602	0.334	Valid
	Y. 2	0.774	0.334	Valid
	Y. 3	0.633	0.334	Valid
	Y. 4	0.809	0.334	Valid
	Y. 5	0.433	0.334	Valid
	Y. 6	0.599	0.334	Valid
	Y. 7	0.443	0.334	Valid
	Y. 8	0.774	0.334	Valid
	Y. 9	0.749	0.334	Valid
	Y. 10	0.796	0.334	Valid
	Y. 11	0.689	0.334	Valid
	Y. 12	0.789	0.334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diperoleh data yang menyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai signifikan lebih besar dari 0,334.

### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas instrumen beban kerja, stres kerja, dan kinerja dengan menggunakan program IBM SPSS versi 25, diperoleh hasil angka koefisien sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

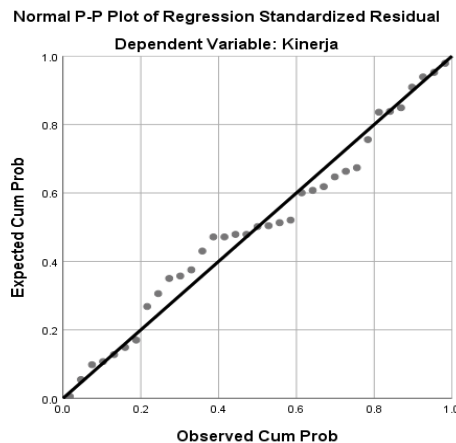
Variabel	Cronbach's Alpa	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,889	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,917	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien *Cronbach's Alpa* dari instrumen beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja (Y) mempunyai *Cronbach's Alpa* lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pertanyaan yang reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur melakukan penelitian.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Gambar 1. Uji Normalitas**



Berdasarkan pada gambar 1 membuktikan bahwa sebaran titik-titik pada grafik mengartikan garis lurus utama dan tidak menyebarkan dan dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	8.449	3.676		2.299	.028		
Beban Kerja	-.171	.094	-.190	-1.824	.077	.486	2.060
Stres Kerja	.798	.080	1.038	9.964	.000	.486	2.060

**a. Dependent Variable: Kinerja**

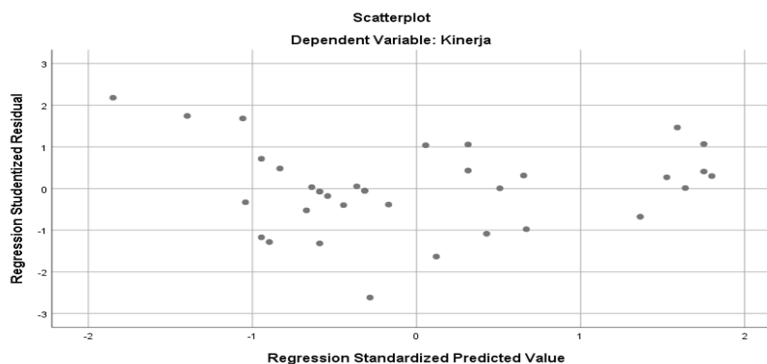
Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan *Varian inflation factor* (VIF), sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X1) nilai *varian inflation factor* kurang dari 10 ( $2,060 < 10$ ), dengan nilai tolerance lebih dari 0,1 ( $0,486 > 0,01$ ). Dengan hasil tersebut maka bisa diartikan bahwa variabel beban kerja tidak terjadi multikolinieritas.
2. Variabel stres kerja (X2) nilai *varian inflation factor* kurang dari 10 ( $2,060 < 10$ ), dengan nilai tolerance lebih dari 0,1 ( $0,486 > 0,01$ ). Dengan hasil tersebut maka bisa diartikan bahwa variabel stres kerja tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa jika titik-titik menyebar di atas atau di bawah dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola, maka pola tersebut diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

## Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,449	3,676		2,299	0,028
	Bebankerja	-0,171	0,094	-0,190	-1,824	0,077
	Streskerja	0,798	0,080	1,038	9,964	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Uji SPSS 25,2023

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,449 - 0,171X_1 + 0,798X_2 + e$$

1. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0,171. Artinya apabila ada peningkatan variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berkurang sebesar 0,171 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,798. Artinya apabila ada peningkatan variabel stres kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,798 satuan.

Variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai thitung -1,824 lebih besar ttabel = 1,693 (-1,824 < 1,693) dengan tingkat signifikansi 0,077. Dengan menggunakan batas 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang menunjukkan Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti, itu artinya tidak berpengaruh signifikan dari beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai thitung 9,964 lebih besar dari ttabel 1,693 (9,964 > 1,693) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas 0,05 nilai signifikansi, nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 5% yang menjelaskan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima, itu artinya ada pengaruh signifikan dari stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

## Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Secara Bersama-sama (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,605	2	211,803	78,815	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85,995	32	2,687		
	Total	509,600	34			

**a. Dependent Variable: Kinerja**  
**b. Predictors: (Constant), Streskerja, Bebankerja**

Sumber: Hasil Uji SPSS 25,2023

Pada tabel dapat dilihat bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F 78,815 dengan tingkat signifikansi = 0,000 lebih besar dari nilai Ftabel 3,284, dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel (78,815 > 3,284). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa minimal ada satu variabel independet yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Model Fit).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	0,831	0,821	1,639

**a. Predictors: (Constant), Streskerja, Bebankerja**

Sumber: Hasil Uji SPSS 25,2023

Berdasarkan *output* dari model *summary* pada tabel, nilai korelasi (*adjusted R square*) secara simultan (bersama-sama) antara variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja sebesar 83,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## DISKUSI

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Yapiss Ash-shidiqqiyah. Dengan kata lain, menambah atau mengurangi beban kerja tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar -1,824 dengan nilai signifikan 0,077 yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian Polalakitang, Koleangan dan Ogi (2019) "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa Beban Kerja Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Stres menurunkan produktivitas kerja yang diukur dari hasil uji t sebesar 9,964 dengan tingkat signifikansi sekitar 0,000 yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kerja keras secara positif dan signifikan berdampak positif terhadap usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, Mahfudnurnajamuddin, Arafah, (2021) "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap" di Rsu andi Makassar Kota Parepare" Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di unit pelayanan rawat inap RSUD Andi Makasar Kota Parepare Akmal, Gimin, Kartikowati, Edi, (2021) "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Dumai -Kecamatan, Kota Dumai" kinerja guru.

### **SIMPULAN**

Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan thitung -1,824 dengan nilai signifikansi 0,077. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hitungan sebesar 9,964 dengan nilai signifikansi 0,000. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar 78,815 dengan nilai signifikan 0,000. Skor kinerja variabel respon responden terendah pada indeks kualitas dengan skor 133 yaitu guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi. Semoga pihak sekolah memahami tingkat kesulitan dan kemampuan guru untuk memperpanjang atau meningkatkan efisiensi kerja guru. Variabel beban kerja mendapat respon paling rendah dari responden pada indeks penggunaan waktu kerja dengan skor 139 yaitu waktu kerja yang sesuai digunakan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas. pekerjaan yang sukses. Diharapkan pihak sekolah memperhatikan waktu pada saat menggunakan jam kerja agar tidak menambah beban kerja. Variabel stres kerja memiliki respon paling rendah terhadap indeks persyaratan kerja dengan skor 133 yaitu persyaratan kerja yang ditetapkan berada dalam standar kinerja. Semoga pihak sekolah memahami tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, sehingga para guru tidak stres.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R N. 2019. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fif group manado. Jurnal EMBA. 2811 - 2820.

- Akmal, Z., Gimin., Kartikowati, S., & Edi, F. 2021. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan dumai kota kota dumai. *Instructional development journal(IDJ)*. 94 - 103.
- Arfani, M R., & Luturlean, B S. 2018. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. sucofindo cabang bandung. *e-proceeding of management*. 2770 - 2785.
- Budiasa, I komang. 2021. *Beban kerja dan kinerja sumberdaya manusia*. Purwokerto: Cv. Pena persada.
- Busro, M. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Desseler, G. 2019. *Manajemen sumberdaya manusia jilid 14*. Jakarta: Salemba empat.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25*. Semarang: Badan penerbit Undip.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Hastutiningsih, A. T. 2019. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*.
- Julvia, C., 2016. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis*. 59 – 71.
- Jalil, A. 2019. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 kota palu. *Jurnal ilmu perbankan dan keuangan islama*. 117 - 134.
- Kasmir. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Lestari, W M., Liana, L., & Aquania, A. 2020. Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal bisnis dan ekonomi*. 100 - 110.
- Mangkunegara. A Prabu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maharani, R., dan Budianto, A. 2019. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat inap dalam. *Journal of managementReview*. 327 - 338.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M S. 2018. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disperindagkop dan umkm manokwari. *Cakrawala management business journal*. 67 - 83.
- Putri, V S., dan Sary, F P., 2020. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja (studi pada PT lestari busana anggun mahkota di bagia produksi). *Jurnal mitra manajemen JMM online*. 195 – 205.
- Polakitang A F., Koleangan R., Ogi I. 2019. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta group jaya. *Jurnal EMBA*. 4164 - 4173
- Rindorindo, R P., Murni, S., & Trang, I. 2019. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand puri. *Jurnal EMBA*. 5953 - 5962.
- Rosalina, U., & Fuady, W. 2021. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk muhammadiyah 1 semarang. *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*. 14 - 21.

- Sari, A D N., Husnianti, R., & Tristiarto, Y. 2022. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19. *Jurnal sosial dan sains*. 554 - 562.
- Sawal., Musa, M.I., & Ruma, Z. 2022. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru di sman 12 enrekang. *General and scpecific*. 249 - 261.
- Simanjuntak, D C Y., Mudrika, A H., & Tarigan, A S. 2021. Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. jasa marga (persero) tbk cabang belmera. *Jurnal inonesia sosialteknologi*. 353 - 365.
- Sitompul, S S. 2021. Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery sejahtera mandiri pekanbaru. *Management studies and entrepreneurship journal*. 142 - 153.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. 2020. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja staf pengajar politeknik negri pontianak. *Jurnal inovasi bisnis(INOVBIZ)*. 1 - 15.
- Sugiyono. 2021. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri., & Onsardi. 2020. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of management and bussines (JOMB)*. 83 - 98.
- Tjiabrata, F.R., Lumanaw, B., Dotulong, L.O.H., 2017. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. sabar ganda manado. *Jurnal EMBA*. 1570 – 1580.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14. 2005. Tentang guru dan dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20. 2003. Tentang tenaga pendidik.
- Wahdaniyah., Gunardi, A. 2018. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten majene. *Management development and applied research journal(MANDAR)*. 51 - 65.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja studi pada karyawan majalah mother and baby. *Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*. 41 – 55.
- Wahyuningtyas, Y., Feptiasari, L., 2022. Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMP 2 Pajangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. 1018 – 1030.
- Wibowo. 2019. *Perilaku dalam organisasi*. Depok: Rajawali Pers.