

## Stres Kerja dan Kinerja Guru

Syamsul Rizal, SE, MM

Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh

*Abstrak:* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja guru. Sampel penelitian sebanyak 40 orang guru yang mengajar pada SMA Negeri I Lamno. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Semakin tinggi intensitas stres kerja seseorang guru yang terlihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku, semakin rendah kinerja guru tersebut. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolok ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, kinerja guru dalam mengajar pada SMA Negeri 1 Lamno secara nyata dipengaruhi oleh stres kerja yang dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku.

*Kata Kunci :* *Kinerja Guru, Stres Kerja Gejala Fisiologis, Stres Kerja Gejala Psikologis dan Stres Kerja Gejala Perilaku.*

### Latar Belakang Penelitian

Guru yang mengajar dalam lingkungan institusi pendidikan formal biasanya selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan intern institusi tempat guru tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut. Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan. Apalagi melakukan segala aktifitasnya, guru memerlukan pemikiran yang dinamis agar segala aktifitasnya dapat berjalan dengan baik. Sementara di sisi lain guru juga memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga.

Beratnya tuntutan tugas seseorang guru seperti mereka yang mengajar pada sekolah menengah atas (SMA) misalnya, menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakkampuan untuk melawan keterbatasan

inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah.

Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk suatu kondisi dinamik, yang di dalamnya seseorang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak harus mempunyai nilai negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Namun di sisi lain, stres dapat membahayakan individu karena diakibatkan oleh suatu pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat sedang bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja seseorang termasuk guru. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja yang drastis. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap institusi tempat kerja. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi institusi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja institusi. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang dialami oleh guru sebagai tenaga

pendidik juga dapat menurunkan kinerja institusi pendidikan tempat guru tersebut mengajar.

Begitu besar dampak dari stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh guru atau staf pengajar yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu setiap lembaga pendidikan menuntut agar para guru mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh guru akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja sekolah menengah atas (SMA) seperti halnya SMA Negeri I Lamno tidak terlepas dari kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut. Apalagi layanan yang diberikan oleh sekolah tersebut terkait dengan layanan jasa pendidikan, dan guru merupakan sumber daya utama dalam mendukung lancarnya proses belajar mengajar. Hingga saat ini SMA Negeri I Lamno memiliki 41 orang guru yang terdiri dari 35 orang guru dengan status PNS dan 6 orang guru dengan status honorer.

Kinerja seorang guru pada SMA Negeri I Lamno dapat dilihat dari kualitas proses belajar mengajar yang disajikan dalam mendidik siswa sebagai peserta didik. Permasalahan mengenai kinerja guru merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sekolah, karena itu manajemen sekolah terutama kepala sekolah dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar dapat sesuai dengan harapan organisasi sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai tenaga pendidik di antaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja guru itu sendiri dalam menjalankan kegiatannya sebagai tenaga pendidik. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah stres kerja yang dialami oleh guru.

Sesuai tugas dan fungsinya, SMA Negeri I Lamno merupakan harapan masyarakat dalam mendidik siswa atau anak usia sekolah. Sekolah tersebut juga diharapkan mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam menyediakan jasa pendidikan bagi anak usia sekolah sebagai peserta didik. Fenomena yang terjadi di SMA Negeri I Lamno, ada sebagian guru yang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka dalam mengajar. Persoalan-persoalan inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak kepala sekolah agar kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana sebaik mungkin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Sedarmayanti (2007:259) menyatakan, kinerja terjemahan dari "*performance*", berarti: (1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna; (2) Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya; (3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan); dan (4) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Sedangkan Malthis dan Jackson (2006:79) menyatakan, "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) Kuantitas output, (2) Kualitas output, (3) Jangka waktu output, (4) Kehadiran di tempat kerja, dan (5) Sikap Kooperatif.

Benardin dan Russel yang dikutip oleh Sedarmayanti (2007:258) menyatakan, *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time periode.* (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas jelaslah bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah kemampuan kerja pegawai tersebut dalam bekerja yang dapat dilihat dari ukuran kuantitatif

maupun ukuran kualitatif. Dalam ukuran kuantitatif kinerja yang baik dapat dilihat dari peningkatan output yang dihasilkan, efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan ukuran kuantitatif lainnya. Selanjutnya dalam ukuran kualitatif, kinerja yang baik terlihat dari adanya peningkatan kualitas hasil pekerjaan.

Pendapat lain tentang kinerja seperti dikemukakan oleh Baso (2003) "kinerja sebagai kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi." Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*) dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*reward and recognitions*).

### Keterkaitan Kinerja Pegawai Dengan Kinerja Instansi

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerjanya sangat ditentukan oleh sejauhmana setiap pegawai dalam instansi tersebut dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka tidak hanya berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, akan tetapi juga berdampak buruk pada pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja instansi. Semakin baik kinerja pegawai yang bekerja dalam instansi tertentu, akan semakin tercapai tujuan organisasi. Sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai, maka kinerja instansi juga akan rendah. Kendatipun suatu instansi memiliki peralatan kerja yang baik, namun apabila tidak didukung oleh pegawai yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja instansi akan mengalami kendala. Sebagaimana pendapat Sedarmayanti (2007:263) yang menyatakan "tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bila kinerja seseorang baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik". Pendapat lain juga dikemukakan oleh Prawirosentono yang dikutip oleh Tampubolon (2007) menyatakan kinerja individual (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*)

terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja individual (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan baik apabila ia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa tinggi rendahnya kinerja suatu instansi sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja pegawai instansi tersebut. Apabila pegawai yang bekerja pada instansi tersebut berkinerja rendah, maka kinerja instansi secara keseluruhan juga akan rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin baik kinerja pegawai, akan semakin baik pula kinerja instansi.

### Indikator Penilaian Kinerja Guru

Pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada apa yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Karena itu, pengukuran kinerja guru mengacu pada pelaksanaan tugas guru yakni melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kinerja guru yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kinerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar didefinisikan sebagai keberhasilan guru sebagai staf pengajar dalam menyelesaikan pekerjaan dengan obyek penilaian pada proses yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan meliputi menyusun silabi, berdiskusi dengan team teaching, membuat SAP, menentukan metode, alat peraga, media, sumber belajar, rencana bahan ujian dan pelaksanaan proses belajar mengajar, tugas terstruktur sesuai dengan SAP dan jadwal serta melakukan evaluasi mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, memberi umpan balik hasil belajar (Mundarti, 2007).

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru SMA Negeri I Lamno mengacu pada pendapat di atas, dimana kinerja guru didekati dengan penilaian proses belajar mengajar mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi pembelajaran berkaitan dengan mata pelajaran yang mereka asuh. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa tugas utama seseorang guru dalam lembaga pendidikan tempat ia mengajar adalah menjamin kelancaran proses belajar mengajar sesuai dengan mata pelajaran yang ditugaskan kepadanya.

## **Stres Kerja**

### **Pengertian Stres Kerja**

Para ahli mengemukakan berbagai pendapat tentang pengertian stres kerja, di antaranya adalah :

1. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.
2. Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang beriteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.
3. Kahn, dkk dalam Cooper (2003) merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.
4. Robbins (2008:793) menyatakan, stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan laporan ILO yang dikutip oleh Ubaidillah (2007) kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja ada enam yaitu :

1. Desain tugas/pekerjaan yang *stressfull*, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan

atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.

2. Gaya manajemen yang *stressfull*, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi.
3. Hubungan *interpersonal* yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya.
4. Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan.
5. Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidakamanan (*insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain-lain.
6. Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat, dan tidak leluasa.

### **Dampak Stres Kerja Pada Organisasi**

Rendall Schuller yang dikutip oleh Rini (2002:3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh pegawai berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan organisasi. Kerugian finansial yang dialami organisasi karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

### **Dampak Stres Kerja Pada Pegawai**

Dampak stres terhadap pekerjaan ada bermacam-macam, dan oleh Robin (2008:189)

dibagi dalam empat tingkatan yaitu sebagai berikut :

- a. Stres yang terlalu rendah : kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktifitas rendah dan kurangnya prestasi pribadi. Hal ini akhirnya akan berkontribusi pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup.
- b. Stres yang optimal : jumlah stres yang tepat dalam hidup akan memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan peluang, bangkit untuk menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan atau dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- c. Terlalu banyak stres : selain kelelahan mental dan fisik, individu akan mendorong dirinya sendiri untuk terus bekerja, tapi dengan mengurangi imbalannya. Dengan mendorong diri sendiri secara terus-menerus sampai melewati batas, akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berhenti dan rileks.
- d. Kelelahan : tanda-tanda peringatan yang menyatakan bahwa kita berada dibawah stres yang berlebihan, apabila kita tidak mengindahkannya, maka kita sangat berpeluang untuk jatuh sakit, baik secara mental maupun fisik. Yang terbaik adalah kinerja yang berubah-ubah.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres *flight* (melawan stres) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox dalam Handoko (2006:67-68) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

### Gejala-gejala Stres Kerja

Sebelum menangani stres di dalam diri sendiri maupun di dalam diri orang lain, kita harus mengenali kapan dan dalam keadaan apa hal itu terjadi, untuk itu kita akan melihat gejala-gejala yang dapat membuat kita waspada terhadap kenyataan bahwa kita berada di bawah pengaruh stres. Menurut Cooper dan Straw (2002: 1-6), gejala-gejala stres itu meliputi :

1. Gejala-gejala fisik, adapun gejala-gejala fisik akibat stres dapat mencakup sebagai berikut :
  - Nafas menjadi semakin cepat
  - Mulut dan kerongkongan menjadi kering
  - Kedua tangan menjadi basah oleh keringat
  - Tubuh merasa gerah atau panas
  - Otot-otot menjadi tegang
  - Tubuh mengalami gangguan pencernaan
  - Asam lambung yang kronis
  - Diare
  - Sembelit/ susah buang air besar
  - Badan terasa lelah
  - Kepala menjadi sakit dan tegang
  - Perasaan sangat gelisah
2. Gejala-gejala perilaku, yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah :
  - Terganggu, khawatir, dan sedih
  - Jengkel terhadap orang lain
  - Salah paham
  - Tidak berdaya
  - Tidak mampu mengatasi persoalan yang dihadapi
  - Gelisah
  - Gagal
  - Tidak tertarik
  - Tidak termotivasi

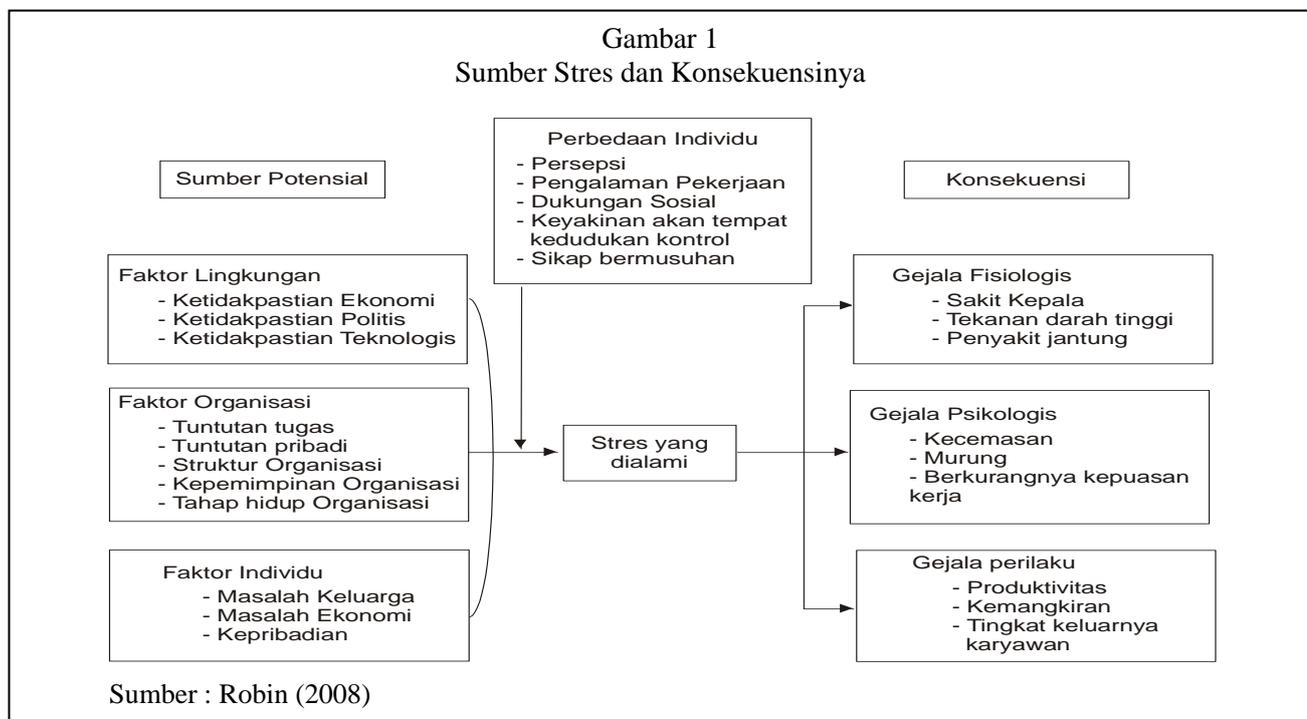
3. Gejala-gejala ditempat kerja, adapun gejala-gejala stres yang mempengaruhi kita di tempat kerja adalah:

- Meneurannya kepuasan kerja
- Berkurangnya prestasi kerja
- Hilangnya fitalitas dan energi
- Rusaknya komunikasi
- Buruknya pengambilan keputusan
- Berkurangnya kreatifitas dan inovasi
- Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif

Robin (2008:800) menyatakan bahwa gejala stres kerja terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Keterkaitan antara sumber-sumber stres dengan tiga gejala stres tersebut seperti terlihat dalam gambar 1.

Selanjutnya gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur (Robin, 2008:801).

Pengukuran stres kerja dapat mengacu pada pendapat di atas meliputi stres terkait dengan gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku. Seperti dijelaskan di atas, masing-masing gejala stres tersebut memiliki beberapa indikator. Rahmawati (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator gejala fisiologis terdiri dari (a) mengalami gangguan pencernaan, dan (b) sakit kepala karena beban kerja.



Berkaitan dengan gejala fisiologis, Robin (2008: 800) menyatakan, sebagian besar perhatian dini atas stres diarahkan ke gejala fisiologis. Riset medis memandu ke kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

Berkaitan dengan gejala psikologis sebagai salah satu konsekuensi stres kerja, Robin (2008:800) menyatakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan pekerjaan. Stress muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan menunda-nunda pekerjaan.

Indikator gejala psikologis terdiri dari (a) merasa putus asah dalam bekerja, (b) mudah tersinggung, (c) sulit untuk berkonsentrasi, (d) menunda-nunda pekerjaan, (e) merasa bosan dengan pekerjaan, (f) merasa gelisah dalam bekerja, (g) kurang puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja dan (h) tidak senang mengikuti kegiatan di kantor. Selanjutnya indikator perilaku terdiri dari (a) tidak masuk kerja, (b) sukar tidur akibat pekerjaan, (c) nafsu makan berkurang, dan (d) ada keinginan berhenti bekerja.

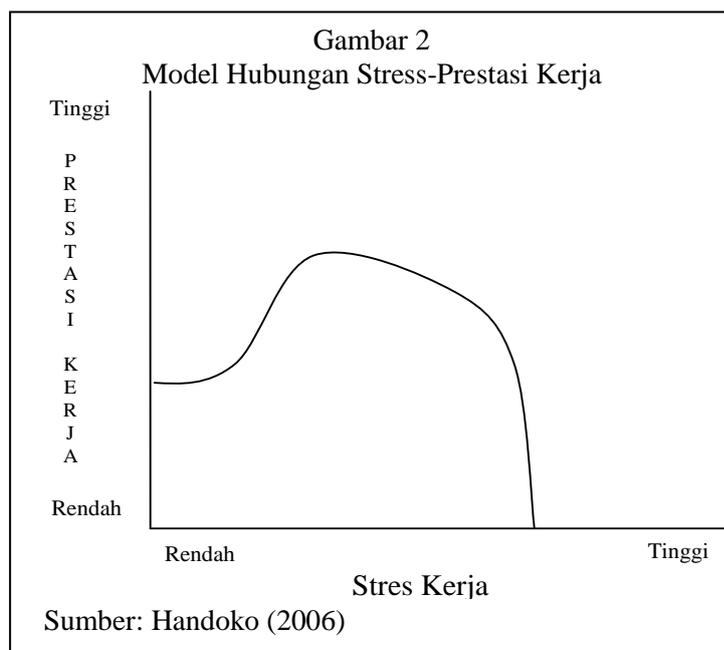
Dalam kajian ini, pengukuran stres kerja mengacu pada gejala-gejala stres meliputi gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku. Indikator stres kerja terkait gejala fisiologis terdiri dari: (a) Mengalami gangguan pencernaan akibat

bekerja, (b) Sakit kepala karena beban pekerjaan, (c) Rasa capek karena pekerjaan, (d) Gangguan fisik berupa pegal akibat kerja, dan (e) Tidak bisa santai dalam bekerja.

Indikator stres kerja terkait gejala psikologis terdiri dari (a) Merasa putus asa dalam bekerja, (b) Mudah tersinggung, (c) Sulit untuk berkonsentrasi, (d) Merasa bosan dengan pekerjaan, (e) Merasa gelisah dalam bekerja, (f) Kurang puas dengan hasil kerja, (g) Tidak bersemangat dalam bekerja, dan (h) Tidak senang mengikuti kegiatan di kantor. Selanjutnya stres kerja terkait gejala perilaku terdiri dari (a) adanya kecenderungan untuk absen di tempat kerja, (b) Sukar tidur akibat pekerjaan, (c) Nafsu makan berkurang karena beban kerja, (d) keinginan untuk menunda-nunda pekerjaan, (e) Kecenderungan untuk malas melakukan pekerjaan, (f) Perubahan kebiasaan makan akibat beban kerja.

### Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Handoko (2006:201) menyatakan, stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja. secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai seperti terlihat dalam Gambar 2 berikut.



Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala

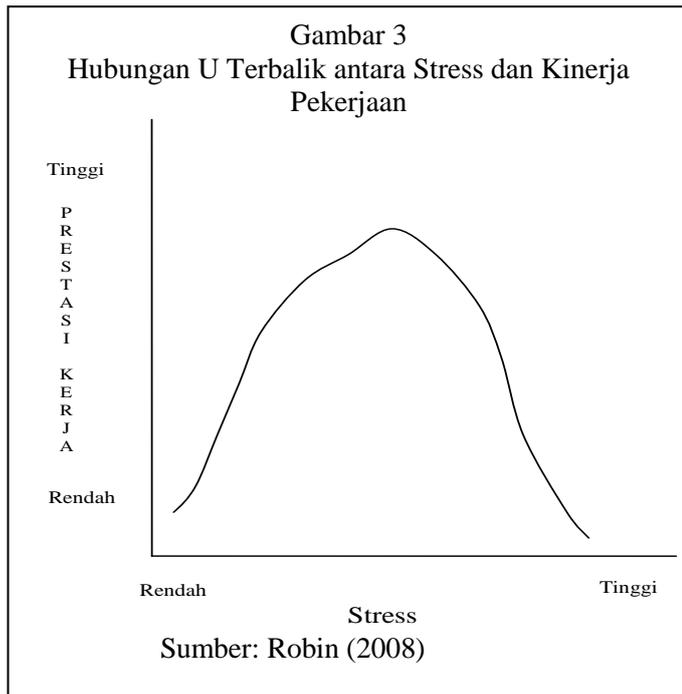
sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stress telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

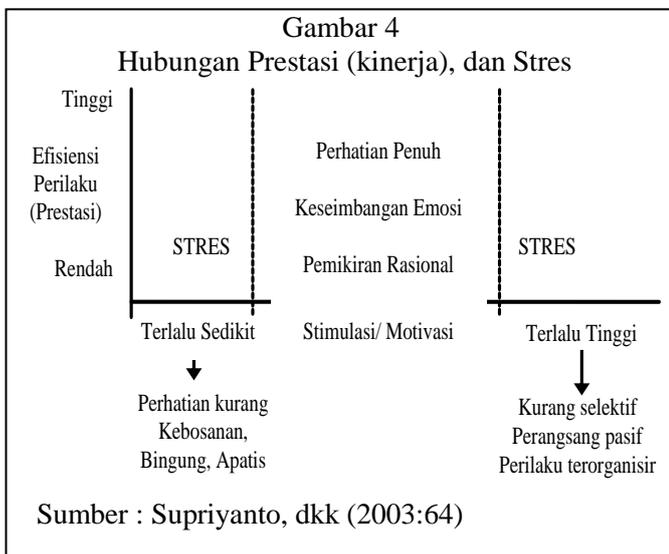
Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Robin (2008:801) menyatakan bahwa banyak riset telah menyelidiki hubungan stres-kinerja. Pola yang paling meluas yang dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan U terbalik seperti terlihat dalam Gambar 3.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Robin (2008:801) logika U terbalik adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi kalau banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya, stres tingkat sedang sekalipun dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pengaruh stres terhadap kinerja ada yang positif dan ada yang negatif. Menurut Supriyanto, dkk (2003:64), hubungan motivasi, prestasi (kinerja), dan stress tampak jelas bahwa stress yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan



haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stress yang terlalu rendah menyebabkan karyawan



tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

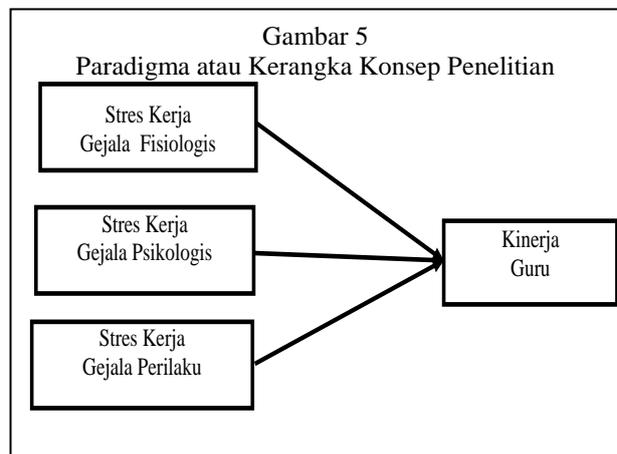
Berdasarkan gambar 4 dapat dipahami bahwa stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum).

**Kerangka Pemikiran**

Stres kerja yang dihadapi oleh seseorang guru dapat dilihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku. Sesuai dengan topik penelitian

yakni stres kerja dan kinerja guru, maka stres kerja yang dimaksudkan dapat diukur dari tiga gejala stres tersebut. Dengan demikian fokus kajian terhadap stres kerja tidak menelaah faktor penyebab stres kerja itu sendiri. Akan tetapi melihat intensitas stres kerja dikalangan guru dengan mengacu pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku sebagai sub variabel dari variabel stres kerja.

Mengacu pada teori yang telah dikemukakan bahwa kinerja guru SMA Negeri I Lamno dapat dipegnaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh guru itu sendiri. Hal ini berarti bahwa secara implisit terdapat hubungan fungsional (sebab akibat) antara stres kerja dengan kinerja guru. Karena itu, paradigma atau hubungan antar konsep dalam penelitian ini seperti terlihat dalam Gambar 5.



**Hasil Penelitian Terkait**

Murtiningrum (2005) mengadakan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian tersebut dilakukan pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal dengan kesimpulan bahwa bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Sedangkan dukungan sosial terbukti memoderasi hubungan variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap variabel stress kerja. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa berdasarkan tanggapan responden, dukungan sosial tertinggi adalah dukungan yang bersumber dari pasangan hidup dan keluarga.

Assegaf (2005) meneliti tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan terhadap akuntan publik dan akuntan pemerintah di Daerah Istimewah Yogyakarta. Penelitian tersebut

menyimpulkan bahwa pada kedua kelompok akuntan tersebut (akuntan publik dan akuntan pemerintah) stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun demikian konflik peran dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada kelompok akuntan publik diketahui bahwa secara serentak konflik peran dan stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada kelompok akuntan pemerintah, secara serentak konflik peran dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Fauzi (2008) mengadakan penelitian dengan judul *Anteseden Stres Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Wartawan di Jawa Timur*. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh positif terhadap stress kerja. Konflik kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja wartawan. Hasil pengujian hipotesis dengan metode Model Persamaan Struktural menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif Konflik kerja terhadap stres kerja wartawan, yaitu semakin tinggi konflik kerja akan menimbulkan stres kerja yang semakin besar. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja wartawan. Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja wartawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wartawan. Dukungan sosial tidak bersifat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja wartawan.

Hidayati, dkk (2008) mengadakan penelitian dengan judul *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Penelitian tersebut dilakukan pada PT. BRI Cabang Kebumen dengan kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja, (2) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan (3) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Yusianto, (2008) mengadakan penelitian dengan judul *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik terhadap prestasi

kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan individu terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan kelompok terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan keorganisasian terhadap prestasi kerja dan ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik, tekanan individu, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian secara bersama sama terhadap prestasi kerja.

Rahmawati (2009) meneliti tentang *Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*. Penelitian tersebut antara lain menyimpulkan sebagai berikut: (1) Faktor-faktor penyebab stres kerja (*stressor*) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi, (2) Tingkat stres kerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah. Seluruh karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karyawan. Tidak ada perbedaan stres kerja secara signifikan ditinjau dari seluruh karakteristik karyawan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan serta landasan teori yang tertuang dalam alur pikir sebelumnya maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut stres kerja terkait gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri I Lamno.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri I Lamno Kabupaten Aceh Jaya. Objek penelitian ini adalah stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku dan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada instansi tersebut.

#### Ruang Lingkup Penelitian

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Hal ini didasarkan pada tugas utama guru, yakni sebagai tenaga pendidik yang berperan aktif dalam kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

#### Populasi dan Penarikan Sampel

Untuk memberikan gambaran yang lengkap terhadap hasil penelitian dan mengurangi tingkat

kesalahan, seluruh guru SMA Negeri I Lamno yang berjumlah 41 orang terdiri dari 35 orang PNS dan 6 orang guru honor menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menggunakan teknik *sampling* karena seluruh populasi akan diikutsertakan dalam survei. Karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner tersebut berupa daftar pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan persepsi guru terhadap beberapa variabel yang diteliti yakni kinerja mengajar dan stres kerja. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur stres kerja terdiri dari tiga bagian yakni stres kerja gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku. Baik kinerja guru dalam proses belajar mengajar maupun stres kerja yang didasarkan pada tiga gejala tersebut dijabarkan dalam bentuk item pernyataan positif. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Guru diminta untuk memberikan respon terhadap masing-masing pernyataan dengan memilih salah satu alternatif pilihan jawaban (tingkat kesetujuan) yang disediakan.

**Skala Pengukuran**

Data yang diperoleh melalui pengedaran kuesioner baik berubungan dengan kinerja guru maupun stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku merupakan data kualitatif. Karena itu, untuk kepentingan penelitian data tersebut ditransformasikan terlebih dahulu dalam bentuk kuantitatif dengan cara memberikan skala pada masing-masing alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan terkait. Skala pengukuran data yang digunakan untuk mengkuantitatifkan data kualitatif tersebut adalah skala Likert (*Likert scale*) dengan interval 1-5.

Karena semua pernyataan pada setiap variabel yang diteliti dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif, maka ketentuan pemberian skala berlaku skor rendah poin rendah dan skor tinggi poin tinggi dimana sangat tidak setuju diberikan skor 1, tidak setuju diberikan skor 2, ragu-ragu diberikan skor 3, setuju diberikan skor 4 dan sangat setuju diberikan skor 5. Pilihan jawaban pada masing-masing item pernyataan di setiap variabel penelitian sengaja tidak memasukkan alternatif pilihan jawaban "netral", sebagaimana yang

dikemukakan oleh Umar (2005:70) "beberapa buku teks menganjurkan agar data pada katagori "netral" tidak dipakai dalam analisis selama responden tidak memberikan alasannya".

**Peralatan Analisis Data**

Peralatan analisis data yang digunakan terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensi. Penggunaan statistik deskriptif untuk menghitung rata-rata alternatif pilihan jawaban yang diberikan guru pada setiap item pernyataan yang dimuat dalam masing-masing variabel penelitian, dirumuskan sebagai berikut (Kirom, 2009:78).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana:

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata skor pilihan jawaban semua pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan variabel diteliti.

$\sum X$  = Total skor pilihan jawaban terhadap semua pernyataan.

n = Jumlah guru (28)

Mengacu pada skala pengukuran yang digunakan yakni skala Likert dengan interval 1 sampai 5, dapat dibuat pengelompokkan tingkatan stres kerja dan kinerja guru. Proses pengelompokkan dimaksud dilakukan dengan melakukan proses pengkodean ulang terhadap nilai rata-rata skor pilihan jawaban guru. Interval 0,80 digunakan untuk membagi skor dari 1-5 secara adil. Pengkodean ulang tersebut dilakukan mengingat *value* (nilai) pada kuisisioner (sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga sangat setuju dengan skor 5) dianggap tidak memadai untuk menilai intensitas tingkatan stres kerja maupun kinerja guru. Sehingga, dengan menentukan interval nilai rata-rata yang baru (sangat rendah-sangat tinggi) akan dapat diketahui tingkat stres kerja dan kinerja guru. Satuan ukur dalam proses rekoding selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1  
Peringkat Stes Kerja dan Kinerja Guru

Skor Lama	Skor Baru	Tingkat Stres Kerja atau Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	1	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	2	Rendah
2,61 – 3,40	3	Sedang
3,41 – 4,20	4	Tinggi
4,21 – 5,00	5	Sangat tinggi

Selanjutnya statistik inferensi digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara

## Stres Kerja dan Kinerja Guru

variabel yang diteliti. Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang telah dikemukakan, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dalam mengajar merupakan fungsi dari stres kerja yang terdiri dari 3 (tiga) sub variabel meliputi stres terkait gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku. Karena itu peralatan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas (*independent variable*). Karena penelitian ini adalah penelitian populasi, maka fungsi regresi yang digunakan adalah fungsi regresi populasi (FRP) yang secara statistik diformulasikan sebagai berikut (Sarwoko, 2007:159):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{pers. 1})$$

Dimana:

$\beta_0$  = Konstanta

Y = Kinerja guru (dalam proses belajar mengajar)

$X_1$  = Stres terkait gejala fisiologis

$X_2$  = Stres terkait gejala psikologis

$X_3$  = Stres terkait gejala perilaku

$\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  = Koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$

e = *Error term*

Untuk mencari hubungan antara kinerja guru dengan ketiga sub variabel stres kerja digunakan peralatan statistik koefisien korelasi (R). Interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi (R) dalam hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2008: 250) seperti terlihat dalam Tabel 2.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh ketiga sub variabel stres kerja (stres kerja gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku) terhadap kinerja guru digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari kinerja guru sebagai variabel dependen dengan stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku sebagai variabel independen. Kinerja guru berkaitan dengan keberhasilan guru sebagai staf pengajar dalam menyelesaikan pekerjaan dengan obyek penilaian pada proses yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pengukuran kinerja guru menggunakan 8 indikator meliputi menyusun silabi, berdiskusi dengan *team teaching*, membuat SAP, menentukan metode mengajar, menggunakan alat peraga dalam mengajar, menggunakan media dalam mengajar, memberikan tugas terstruktur kepada siswa sesuai dengan SAP, dan evaluasi tentang pemahaman siswa.

Tabel 2  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Soegiyono (2008:250)

Stres kerja gejala fisiologis adalah gejala stres yang berkaitan dengan fisiologis terdiri dari 5 indikator meliputi adanya gangguan pencernaan akibat bekerja, sakit kepala karena beban pekerjaan, rasa capek karena pekerjaan, gangguan fisik berupa pegal akibat kerja dan tidak bisa santai dalam bekerja. Stres kerja gejala psikologis adalah gejala stres yang berkaitan dengan psikologis terdiri dari 8 indikator meliputi: merasa putus asa dalam bekerja, mudah tersinggung, sulit untuk berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaan, merasa gelisah dalam bekerja, kurang puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak senang mengikuti kegiatan di lingkungan sekolah. Selanjutnya stres kerja gejala perilaku adalah gejala stres yang berkaitan dengan indikasi perilaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut terdiri dari tingkat absensi meningkat, sukar tidur akibat pekerjaan, nafsu makan berkurang karena beban kerja, keinginan untuk menunda-nunda pekerjaan, kecenderungan untuk malas melakukan pekerjaan dan perubahan kebiasaan makan akibat beban kerja.

### Uji Reliabilitas Kuesioner dan Validitas Data

Dalam penelitian ini, tolok ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *cronbach's alfa* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra (2007:235) menyatakan nilai *cronbach's alfa* minimum yang di dapat di atas 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *cronbach's alfa* yang diperoleh berada di atas 0,60.

Penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat keyakinan 95 persen. Suliyanto (2006:149) menyatakan, apabila nilai r hitung > r tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid.

**HASIL PENELITIAN**

**Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas**

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk keempat variabel penelitian memperlihatkan menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing sebesar 0,809 untuk variabel kinerja guru, sebesar 0,611 untuk variabel stres kerja gejala fisiologis, sebesar 0,747 untuk variabel stres kerja gejala psikologis dan sebesar 0,716 untuk variabel stres kerja gejala perilaku seperti terlihat dalam Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru	8	0,809	Handal
2	Stress kerja gejala fisiologis	5	0,611	Handal
3	Stress kerja gejala psikologis	8	0,747	Handal
4	Stress kerja gejala perilaku	6	0,716	Handal

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian telah memenuhi syarat kehandalan. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

Selanjutnya uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah skala pengukuran yang dibuat dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas item, yaitu untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian valid atau tidak. Pengujian validitas kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai *r* hitung dan nilai *r* tabel. Nilai *r* hitung dicari dengan mencari nilai korelasi antara skor alternatif pilihan jawaban responden pada item pernyataan tertentu dengan total skor item dalam variabel terkait. Selanjutnya nilai korelasi hitung (*r* hitung) tersebut dibandingkan dengan nilai kritis *r* product moment (*r* tabel), dengan ketentuan apabila nilai (*r* hitung > *r* tabel), maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai *r* hitung < *r* tabel, maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan tidak valid.

Variabel kinerja guru terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan, dilambangkan dengan A1, A2, A3 hingga A8. Item pernyataan pertama yang berhubungan dengan variabel tersebut (dengan kode item A1) menunjukkan nilai *r* hitung sebesar sebesar 0,716. Nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *r* tabel (pada *n* = 40) yang menunjukkan angka sebesar 0,312. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitu juga halnya untuk item pernyataan A2, A3 sampai A8 juga menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *r* tabel yang berarti semua item pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel (n=40)	Ket
1	Kinerja Guru	A1	0,716	0,312	Valid
		A2	0,689	0,312	Valid
		A3	0,624	0,312	Valid
		A4	0,610	0,312	Valid
		A5	0,591	0,312	Valid
		A6	0,712	0,312	Valid
		A7	0,731	0,312	Valid
		A8	0,600	0,312	Valid
2	Stres Kerja Berkaitan Gejala Fisiologis	B1	0,455	0,312	Valid
		B2	0,783	0,312	Valid
		B3	0,537	0,312	Valid
		B4	0,740	0,312	Valid
		B5	0,591	0,312	Valid
3	Stres Kerja Berkaitan Gejala Psikologis	C1	0,383	0,312	Valid
		C2	0,558	0,312	Valid
		C3	0,511	0,312	Valid
		C4	0,758	0,312	Valid
		C5	0,810	0,312	Valid
		C6	0,558	0,312	Valid
		C7	0,629	0,312	Valid
		C8	0,692	0,312	Valid
4	Stres Kerja Berkaitan Gejala Perilaku	D1	0,616	0,312	Valid
		D2	0,801	0,312	Valid
		D3	0,541	0,312	Valid
		D4	0,703	0,312	Valid
		D5	0,631	0,312	Valid
		D6	0,601	0,312	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

Variabel stres kerja gejala fisiologis terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan B1 sampai B5. Nilai *r* hitung untuk pernyataan pertama (B1) menunjukkan angka sebesar 0,455 lebih besar bila dibandingkan dengan *r* tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitu juga halnya dengan item pernyataan kedua (B2) hingga item pernyataan ke

lima (B5), juga menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel, sehingga dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan stres kerja gejala fisiologis dinyatakan valid.

Nilai korelasi hitung ( $r$  hitung) untuk masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam variabel stres kerja gejala psikologis (dengan kode C1-C8) dan masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam variabel stres kerja gejala perilaku (dengan kode item D1-D6), lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel stres kerja gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku juga dinyatakan valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kinerja dan Tingkat Stres Kerja Guru SMA Negeri I Lamno

Umumnya guru yang mengajar pada SMA Negeri I Lamno memiliki kinerja yang baik. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata skor pilihan

guru juga melakukan evaluasi tentang pemahaman siswa terhadap materi mata pelajaran yang mereka ajarkan.

Seperti terlihat dalam Tabel 5, umum guru yang mengajar pada SMA Negeri I Lamno memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari stres kerja gejala fisiologis, stres kerja gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku dengan nilai rata-rata skor masing-masing sebesar 2,505 untuk stres kerja gejala fisiologis, sebesar 2,363 untuk stres kerja gejala psikologis dan sebesar 2,317 untuk stres kerja gejala perilaku.

Sekalipun pada umumnya stres kerja dikalangan guru SMA Negeri I Lamno termasuk dalam katagori rendah, namun ada sebagian guru dengan tingkat stres kerja yang tinggi. Mereka yang termasuk dalam katagori ini adalah guru yang memilih alternatif pilihan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja, baik stres kerja gejala fisiologis, stres kerja gejala psikologis maupun stres kerja gejala perilaku.

Tabel 5  
Nilai Rerata Skor Kinerja dan Stres Kerja Guru Serta Interpretasinya

Variabel	Rerata Skor	Interval Skor	Interpretasi
Kinerja Guru	3,591	3,41–4,20	Kinerja Guru termasuk katagori tinggi.
Stres Kerja			
▪ Stres Kerja Gejala Fisiologis	2,505	1,81– 2,60	Stres Kerja Gejala Fisiologis termasuk katagori rendah.
▪ Stres Kerja Gejala Psikologis	2,363	1,81– 2,60	Stres Kerja Gejala Psikologis termasuk katagori rendah.
▪ Stres Kerja Gejala Perilaku	2,317	1,81– 2,60	Stres Kerja Gejala Perilaku termasuk katagori rendah.

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

jawaban yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru, menunjukkan angka sebesar 3,591 (berada pada interval 3,41-4,20, sebagai interval untuk pengelompokkan kinerja guru). Hal ini berarti bahwa secara umum guru sekolah tersebut sudah terbiasa menyusun silabi atau *outline* materi pelajaran, berdiskusi dengan *team teaching* atau pun guru dan siswa berkaitan dengan materi pelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran tidak harus membuat outline, karena guru bisa mengingat seluruh materi dalam mata pelajaran yang diajarkan, membuat Satuan Acara Pembelajaran (SAP), berupaya menentukan metode mengajar yang efektif dan efisien sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu

### Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Lamno

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel bernilai negatif seperti terlihat dalam bagian output SPSS.

Berdasarkan bagian output SPSS seperti terlihat dalam Tabel 6 maka persamaan regresi yang memperlihatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno sebagai fungsi dari stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku dapat diformulasikan dalam persamaan 2.

Tabel 6  
Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Regresi  
Masing-masing Variabel Independen

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.176	.298		20.729	.000		
	Stres kerja gejala fisiologis	-.038	.129	-.035	-.296	.769	.575	1.740
	Stres kerja gejala psikologis	-.485	.162	-.392	-2.989	.005	.479	2.089
	Stres kerja gejala perilaku	-.579	.151	-.497	-3.839	.000	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

$$Y = 6,176 - 0,038X_1 - 0,485X_2 - 0,579X_3 \text{ (pers 2)}$$

Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 6,176. Secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel  $X_1$  (stres kerja gejala fisiologis), variabel  $X_2$  (stres kerja gejala psikologis) dan variabel  $X_3$  (stres kerja gejala perilaku) bernilai 0 (nol), maka variabel  $Y$  (kinerja guru) akan bernilai 6,176. Angka ini lebih besar dari 5,00 (skor pilihan jawaban sangat setuju) pada satuan skala Likert yang bermakna bahwa kinerja guru termasuk katagori sangat tinggi. Dengan demikian nilai konstanta tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila nilai variabel stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku mendekati 0,00 yang bermakna tingkat stres kerja tidak memberikan dampak apapun pada fisiologis, psikologis dan perilaku guru, maka kinerja guru SMA Negeri I Lamno akan sangat tinggi.

Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja gejala fisiologis ( $X_1$ ) sebesar -0,035. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel stres kerja gejala fisiologis sebesar 1,00 pada satuan skala likert akan dapat menurunkan skor kinerja guru sebesar 0,035. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel stres kerja gejala fisiologis sebesar 1% akan dapat menurunkan skor kinerja guru sebesar 0,035%. Hal ini mengisyaratkan bahwa stres kerja gejala fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Sehingga jelaslah bahwa semakin buruk dampak stres kerja pada fisiologis guru maka kinerja guru akan semakin rendah. Guru dengan tingkat intensitas stres yang belum memberikan dampak negatif bagi fisiologisnya, maka kinerja guru tersebut akan relatif tinggi. Sehingga terdapat hubungan yang tidak searah

antara tingginya intensitas stres yang terlihat dari gejala fisiologis di satu sisi dengan kinerja guru di sisi lain.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja gejala psikologis ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar -0,485. Secara statistik angka tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan skor variabel stres kerja gejala psikologis sebesar 1,00 pada satuan skala likert, akan dapat menurunkan skor kinerja guru sebesar 0,392. Dengan kata lain, setiap peningkatan skor stres kerja gejala psikologis sebesar 1% dapat menurunkan skor kinerja guru sebesar 0,485%. Sehingga jelaslah bahwa stres kerja gejala psikologis juga berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Artinya semakin buruk dampak stres kerja pada gejala psikologis guru, semakin rendah kinerja guru tersebut. Sebaliknya apabila dampak stres kerja tidak berdampak buruk pada gejala psikologis, maka kinerja guru akan semakin tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja gejala perilaku ( $X_3$ ) menunjukkan angka sebesar -0,579. Angka ini dapat diartikan setiap peningkatan nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan stres kerja gejala perilaku sebesar 1% dapat meningkatkan nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja guru sebesar 0,579%. Dengan asumsi skor untuk variabel stres kerja gejala fisiologis dan gejala psikologis (tidak berubah). Dengan demikian jelaslah bahwa stres kerja gejala perilaku juga berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno.

Di antara ketiga variabel independen seperti dijelaskan di atas, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah stres kerja gejala perilaku ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien

regresi sebesar  $-0,579$ . Kemudian menyusul variabel stres kerja gejala psikologis ( $X_2$ ) di urutan kedua dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,485$ . Selanjutnya variabel stres kerja gejala fisiologis ( $X_1$ ) berada pada urutan ketiga dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,038$ . Dengan demikian jelaslah bahwa stres kerja gejala perilaku memiliki pengaruh negatif yang lebih besar terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno bila dibandingkan dengan stres kerja gejala fisiologis dan stres kerja gejala psikologis. Sehingga stres kerja gejala perilaku yang dialami oleh guru merupakan suatu hal yang sangat perlu dipulihkan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah tersebut.

Hubungan antara kinerja guru dengan stres kerja yang diukur dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku tergolong erat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) bernilai positif sebesar  $0,839$  (berada pada interval  $0,80-1,00$ ; tolok ukur keeratan hubungan menurut Sugiono, 2008). Selanjutnya besarnya pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Bagian output SPSS yang memperlihatkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) seperti terlihat dalam Tabel 7.

Tabel 7  
Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Korelasi ( $R$ ) dan Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.679	.37053	1.309

a. Predictors: (Constant), Stres kerja gejala perilaku, Stres kerja gejala fisiologis, Stres kerja gejala psikologis

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,703$ , dapat diartikan sebesar  $70,3$  persen variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen (stres kerja gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku). Sisanya sebesar  $29,7$  persen lagi ( $1-0,703$ ) dijelaskan oleh variabel lain selain tiga variabel tersebut. Dengan kata lain, sebesar  $70,3$  persen kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno dipengaruhi oleh stres kerja yang terlihat dari stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku. Sisanya sebesar  $29,7$  persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut, seperti

semangat kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang diperankan oleh atasan, dan faktor lainnya yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja guru.

### Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis menggunakan peralatan statistik yaitu statistik uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan, dan statistik uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Masing-masing pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

1. Pengujian statistik uji F (Uji Secara Simultan)  
Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar  $28,468$  dengan nilai sig sebesar  $0,000$ . Nilai F tabel pada tingkat keyakinan  $95$  persen menunjukkan angka sebesar  $2,866$ . Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $28,468 > 2,866$ ) dapat diartikan secara simultan ketiga variabel independen (stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan sebaliknya hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak.

2. Pengujian statistik uji t (Uji Secara Parsial)  
Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar  $-0,296$  untuk variabel stres kerja gejala fisiologis ( $X_1$ ), sebesar  $-2,989$  untuk variabel stres kerja gejala psikologis ( $X_2$ ) dan sebesar  $-3,839$  untuk variabel stres kerja gejala perilaku ( $X_3$ ). Pengujian statistik dilakukan dua sisi sehingga tanda negatif pada nilai t hitung diabaikan. Nilai t tabel pada tingkat keyakinan  $95\%$  menunjukkan angka sebesar  $2,024$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial hanya variabel stres kerja gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku yang

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Sebaliknya stres kerja gejala fisiologis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno, karena nilai t hitung untuk variabel tersebut lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 8.

3. Secara parsial, stres kerja gejala fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno Sekali pun stres kerja gejala fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, namun penurunan kinerja sebagai akibat stres kerja gejala fisiologis tidak signifikan (tidak nyata).
4. Secara parsial, stres kerja gejala psikologis

Tabel 8  
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik			Keterangan
	F hitung	Sig	F tabel	
Pengujian secara simultan	28,468	0,000	2,866	Ketiga variabel berpengaruh signifikan (hipotesis Ha diterima, hipotesis Ho ditolak).
Pengujian secara parsial	T hitung		T tabel	
Stress kerja berkaitan gejala fisiologis	-0,296	0,796	2,024	Gejala fisiologis tidak berpengaruh signifikan
Stress kerja berkaitan gejala psikologis	-2,989	0,005	2,024	Gejala psikologis berpengaruh signifikan
Stress kerja berkaitan gejala perilaku	-3,839	0,000	2,024	Gejala perilaku berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2013.

Secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Sedangkan secara parsial, hanya stres kerja gejala fisiologis yang tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya stres kerja gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah tersebut.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Secara umum guru pada SMA Negeri 1 Lamno memiliki kinerja yang baik. Sedangkan tingkat stres kerja yang dialami guru pada sekolah tersebut jika dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku termasuk dalam katagori rendah.
2. Stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Di antara tiga gejala stres kerja seperti dijelaskan di atas, gejala stres yang memiliki pengaruh negatif paling dominan terhadap kinerja guru adalah stres kerja gejala perilaku, kemudian menyusul stres kerja gejala psikologis dan

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Semakin buruk gejala psikologis seorang guru sebagai indikasi stres kerja, semakin rendah kinerja guru tersebut.
5. Secara parsial, stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Semakin buruk gejala perilaku seorang guru sebagai indikasi stres kerja, semakin rendah kinerja guru tersebut.
  6. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F hitung > F tabel dapat disimpulkan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolok ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

**Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi saran bagi Kepala SMA Negeri 1 Lamno sebagai berikut.

1. Lakukan identifikasi terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja dikalangan guru pada sekolah tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan meminta pendapat setiap guru terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kebijakan kompensasi, peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, kesesuaian penempatan kerja mereka, ketersediaan fasilitas kerja dan faktor lainnya yang diduga dapat menimbulkan stres dalam bekerja.
  2. Setelah teridentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja, Kepala SMA Negeri 1 Lamno dipandang perlu melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor tersebut. Dengan demikian diharapkan agar stres kerja yang terjadi dalam diri guru tidak lagi menimbulkan dampak negatif pada kinerja guru tersebut.
  3. Distribusikan beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan kemampuan kerja yang mereka miliki. Jangan sampai terjadi penumpukkan beban tugas dan tanggung jawab penyelesaiannya pada guru tertentu. Hal ini bertujuan agar setiap guru dapat bekerja dengan nyaman sehingga stres kerja yang muncul dalam bentuk gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku dapat diminimumkan.
  4. Berikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya upaya memelihara kesehatan dalam bekerja. Apabila ada sebagian guru yang merasa terganggu dengan beban tugas yang diberikan, usahakan hal tersebut dikomunikasikan kepada guru lain agar penyelesaian beban tugas tersebut dapat dilakukan secara bersama-sama. Dengan adanya kebersamaan dalam bekerja, seluruh pekerjaan akan dapat diselesaikan secara bersama, sehingga tidak ada lagi guru yang mengalami intensitas stres kerja relatif tinggi seperti terlihat dalam gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerjanya.
- Pendekatan Strategik dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalam Konteks Globalisasi dan Otonomi Daerah, *Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 02 TH XXX Februari.
- Cooper Cary dan Straw Alison (2002) *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan*. Edisi Revisi. Kesaint Blanc.
- Fauzi, Akhmad (2008) Antecedes Stres Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Wartawan di Jawa Timur, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 1, April 2008.
- Handoko, T. Hani (2006) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hidayati R, Yadi P dan Susatyo Y (2008) Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikologi*, Volume 2, No. 1, Desember 2008.
- Iswanto, Yun, (2002) *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank*, (Online), diakses 26 Februari 2011).
- Kirom, B. (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Pustaka Reka Cipta, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kanicki (2005) *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Buku I, Edisi 5, Terjemahan: Ely Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Malhotra, Naresh K (2007) *Marketing Research An Applied Orientation*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Malthis dan Jackson (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Manurung, J, A. H. Manurung dan F. D. Saragih. (2005) *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi*. PT. Elex Media Computindo. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mundarti (2007) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005 /2006*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Murtiningrum, Afina (2005) *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaankeluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal)* Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Assegaf, Y U (2005) Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewah Yogyakarta Tahun 2005). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2005: 91-106.
- Baso, Moerad (2003) *Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Suatu*

- Rahmawati, Siti (2009) Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3 September 2009.
- Rini Jacinta F., (2002). *Stres Kerja* (Online), (A:/e-Psikologi.htm, diakses 26 September 2010)
- Robbins, S.P. (2008) *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Sarwoko, (2007) *Statistik Inferensi Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian P, Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soegiyono (2008) *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto (2006) *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sumodiningrat, Gunawan (2007) *Ekonometrika Pengantar*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Supriyanto, John, dkk., (2003) *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna D (2007) Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, *Jurnal Standarisasi*, Vol. 9 No. 3 Tahun 2007:106-115.
- Ubaidilah, B (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Umar Husein (2005) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Yusianto, Rindra (2008) Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang, *Prosiding Seminar Nasional Teknoin Bidang Industri 2008* di Semarang.