

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon Di Kota Ambon

Yohanes Pattiasina<sup>1)</sup>, Stenly R. Titioka<sup>2)</sup>, Join R. Luturmas<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Jurusan Administrasi Niaga dan Politeknik Negeri Ambon

<sup>2,3)</sup>[stenlytitioka08@gmail.com](mailto:stenlytitioka08@gmail.com)\*, [joinluturmas07@gmail.com](mailto:joinluturmas07@gmail.com)

### ABSTRACT

*Based on an initial survey of teachers at SMA Negeri 1 Ambon, it shows that there are indications of work stress symptoms which have an impact on teacher performance. This research aims to test and analyze the influence of work stress on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Ambon.*

*The analysis method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the hypothesis test show that the Job Stress variable has a positive and significant influence on the performance of SMA 1 Ambon teachers. This can be proven by the results of a simple regression analysis test of variable Job Stress with Teacher Performance, and the R square value is 0.608 or around 60.8%. This means that the influence of the independent variable (Work Stress) on the dependent variable (Performance) is 60.8% while the remaining 39.2% is influenced by other variables which were not examined in this research.*

*Based on the results of this research, it can be concluded that the higher the work stress, the lower the teacher's performance. To overcome this, we must try to reduce teachers' work stress levels by paying attention to the symptoms of work stress on psychological, physical and behavioral indicators so that teacher performance increases.*

**Keywords:** Job Stress, Performance

### ABSTRAK

Berdasarkan survei awal pada Guru SMA Negeri 1 Ambon menunjukkan bahwa adanya indikasi masalah gejala stres kerja sehingga berdampak pada kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon.

Metode Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis dekriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMA 1 Ambon. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi sederhana variabel X terhadap variabel Y Kinerja menunjukkan nilai probabilitas adalah 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) dengan nilai t hitung 10.838 > t tabel 1.67591, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Guru, dan nilai R square adalah 0.608 atau sekitar 60,8%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja Guru semakin menurun. Untuk mengatasinya harus berupaya menurunkan tingkat stres kerja Guru dengan cara memperhatikan gejala-gejala stres kerja pada indikator psikologis, fisik, dan perilaku agar kinerja Guru meningkat.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Kinerja

### 1. PENDAHULUAN

SMA Negeri 1 Ambon adalah salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Maluku, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMAN 1 Ambon ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII, Yang memiliki jumlah guru tetap sebanyak 53 orang dan guru tidak tetap 30 orang dengan jumlah mata pelajaran sebanyak 22 mata pelajaran, dan 7 jurusan dimana kelas X belum terbagi dalam jurusan, kelas XI jurusan informatika, Humaniora, Bisnis Ekonomi, Teknik, Kesehatan, dan untuk kelas XII hanya memiliki 2 jurusan yaitu IPA dan IPS.

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Ambon penulis menemukan adanya tuntutan dari pimpinan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena kondisi kerja yang sangat tinggi yang menyebabkan stress kerja oleh guru, jumlah beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan guru sering merasa kelelahan dikarenakan guru dituntut berada di sekolah dari pukul 06.30 - 18.00 sesuai sif yang didapat dan pulang kerja tidak tepat waktu. Hal tersebut juga di dukung dengan survei

awal yang dilakukan oleh penulis dengan membagikan kuesioner pra survey kepada 18 Guru untuk mengetahui tingkat stress kerja dari guru tersebut yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Tentang Stres Kerja**  
**Pada Guru SMA Negeri 1 Ambon**

No	Pernyataan	Ya		Kadang-Kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pekerjaan yang banyak dan menumpuk mampu meningkatkan emosi saya	12	67	4	22	2	11
2	Saya sering mengalami pusing, mual ataupun kelelahan karena bekerja terlalu lama	6	33	8	44	4	22
3	Saya sering merasa cepat marah/panik apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	13	72	5	28	0	0
4	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering tidak bisa konsentrasi dalam menyelesaikannya.	15	83	2	11	1	6
5	Saya sering menunda pekerjaan karena saya bingung pekerjaan mana yang harus didahulukan	16	89	2	11	0	0

Sumber : Pra Survei 2023

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingginya Stres Kerja yang dialami Guru SMA Negeri 1 Ambon di sebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak. Dimana dari 12 atau 67% guru pada pra survei ini menjawab bahwa pekerjaan yang banyak dan menumpuk mampu meningkatkan emosi pada saat bekerja. Selain itu 13 Guru atau sebanyak 72% menyatakan cepat marah/panik bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sedangkan 15 Guru atau sebanyak 83% menyatakan bahwa pekerjaan yang berlebihan membuat mereka sering tidak bisa konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 16 Guru atau sebanyak 89% menyatakan sering menunda pekerjaan karena bingung untuk pekerjaan mana yang harus didahulukan.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kinerja**  
**Guru SMA Negeri 1 Ambon**

No	Program	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
I	BIDANG KURUKULUM	<b>Penyusunan KOSP IKM dan Review Dokumen KTSP.</b> kegiatan ini sudah telaksana tetapi secara administarsi belum lengkap karena dokumen KOSP dan KTSP belum selesai dibuat/belum dikumpulkan oleh Guru.	100	90
		<b>Pengelolaan Tugas Mengajar.</b> Kegiatan ini yaitu pembuatan jadwal mengajar dan sudah dilaksanakan.	100	100
		<b>Tugas Guru Pembelajaran.</b> kegiatan ini yaitu persiapan kalender pendidikan, penetapan alokasi waktu, penyusunan program tahunan, revisi silabus, analisis dan penyusunan KKM/TP, ATP, revisi RPP, dan program	100	100

			remedial di tahun pembelajaran 2022/2023		
		4	<b>Persiapan PBM</b> kegiatan ini belum di laksanakan dengan baik di tahun pembelajaran 2022/2023	100	90
		5	<b>Kegiatan Intra Ekstrakurikuler</b> kegiatan ini yaitu pelaksanaan PBM, pendikar, proyek profil pelajar pancasila, pembinaan ekstrakurikuler akademis dan non akademis, pembentukan kelas, pembentukan tim inquiry.	100	85
		6	<b>Pembiasaan</b> Kegiatan ini yaitu doa, literasi, menyanyi lagu indonesia raya, menyanyikan 1 lagu nasional.	100	90
		7	<b>Pembinaan/pengembangan Profesionalsme Guru</b> Kegiatan ini yaitu pemantapan guru IHT, WORK SHOOP DIKLAT DLL, kegiatan dinas , penyuluhan 5 M, pelaksanaan guru penggerak, MGMP sekolah dan kota.	100	75
		8	<b>Pemantapan ICT</b> kegiatan ini yaitu penambahan daya internet dan pemebelajaran dengan ICT.	100	95
		9	<b>Penilaian Kinerja Guru</b> Kegiatan ini yaitu supervisi managerial dan supervisi akademik.	100	100
		10	<b>Penilaian</b> Kegiatan ini yaitui penilaian formati dan penilaian sumatif , ujian praktek, ujian tertulis, asesmen nasional.	100	100
		11	<b>Penyelesaian Nilai-Nilai</b> kegitana ini yaitu PTS, PAS, UJIAN DAN LAPOR.	100	100
		12	<b>Pelaporan hasil Belajar</b> Jenis kegiatan ini yaitu laporan nilai sumatif (PTS), laporan nilai sumatif PAS) laporan nilai sumatif (PAT) , nilai ijazah dan rapor , analisa penilaian HARIAN.	100	100
		13	<b>Penyelesaian Materi kelas</b> Jenis kegiatan ini yaitu ketuntasan materi kelas XII semester ganjil dan genap dan try out.	100	95
		14	<b>Pemantauan dan Rekapitulasi</b> Jenis kegiatan ini yaitu kehadiran guru dikelas , wajib tanda tangan agenda belajar, penyusunan laporan PBM.	100	85
		15	<b>Laboratoriun</b> Jenis kegiatan ini yaitu penyusunan jadwal praktikum, praktik. Keduanya tidak terlaksana karena ruang laboratorium di tahun 2022/2023 mengalami rehabilitasi sehingga tidak bisa digunakan.	100	0
		16	<b>Perpustakaan</b> Jenis kegiatan ini yaitu pengadaan buku teks, minat baca, pengajuan nota peminjaman dan peminjaman buku teks.	100	95
		17	<b>Sistin Penjaminan Mutu Interna</b> Jenis kegiatan yaitu pengisian rapor mutu sekolah terintegrasi di dapodik dan sudah terlaksana melalui asesmen nasional.	100	100
II	BIDANG	1	<b>Penerimaan Peserta Didik Baru dan pelepasan</b>	100	90

	KESISWAAN		<b>Siswa Kelas XII (Lulus)</b> Jenis kegiatan ini yaitu penerimaan peserta didik baru sekaligus pelaksanaan kegiatan masa pengenalan lingkungan sekolah (MPLS).		
		2	<b>Pembinaan Siswa</b> Jenis kegiatan ini yaitu sosialisasi dari instansi terkait, penegakan tata tertib siswa dan maple.	100	95
		3	<b>Pembentukan MPK dan Pengurus Osis</b> Jenis kegiatan ini yaitu pembentukan MPK, pembentukan pengurus OSIS dan latihan dasar kepemimpinan OSIS dan rapat kerja.	100	100
		4	<b>Ekstrakurikuler</b> Jenis kegiatan ini yaitu extra akademis dan non akademis).	100	100
		5	<b>Upacara bendera</b> Jenis kegiatan ini yaitu upacara bendera baik upacara rutin senin maupun upacara	100	100
		6	<b>Hari besar Keagamaan</b> Jenis kegiatan ini yaitu buka bersama, paskah, idul adha dan natal..	100	100
		7	<b>Sekolah bersih</b> Jenis kegiatan ini yaitu jumat bersih dan jumat senam.	100	50
		8	<b>Pendataan Siswa</b> Jenis kegiatan ini yaitu siswa berprestasi , siswa miskin dan siswa penerimaan beasiswa.	100	95
III	BIDANG SARANA PRASARANA	1	<b>Pengadaan Sarana</b> Jenis kegiatan ini yaitu pengadaan sarana prasarana tidak dapat direalisasi karena tidak di anggarkan dalam RKAES .	100	80
		2	<b>Pemeliharaan Gedung dan Halaman</b> Jenis kegiatan ini yaitu penambahan/ pembangunan 6 ruang kelas baru renovasi 18 ruang belajar.	100	100
		3	<b>Budaya Lingkungan dan Pendidikan Karakter Bangsa</b> Jenis kegiatan ini yaitu pekerjaan pembangunan dan Renovasi maka halaman sekolah (taman, tempat pembuangan sampah, dan pembersihan kolam ikan.	100	80
		4	<b>Inventarisasi dan Pengawasan Barang</b> Jenis kegiatan ini yaitu inventaris barang, peminjaman barang dan pebelan barang inventaris.	100	90
VI	BIDANG HUBUNGAN MASYARAKAT	1	<b>Pemberdayaan Komite</b> Jenis kegiatan ini yaitu rapat-rapat koordinasi sekolah dengan komite dan rapat pengurus komite dengan orang tua.	100	100
		2	<b>Pemberdayaan Guru</b> Jenis kegiatan ini yaitu penetapan guru piket, pembuatan daftar hadir guru dan pegawai adminstrasi,pembuatan dan peentapaan Pembina dan petugas upacara tiap senin, penetapan/serta pengaturan jadwal pakaian dinas.	100	85
		3	<b>Kesejahteraan Guru dan Pegawai</b> Jenis kegiatan ini yaitu pemberian transport dan insentif dari guru kepada guru dan pegawai setaip	100	100

			bulan berjalan, pelayanan orang sakit, suka dan duka, syukur ulang tahun guru dan pegawai setiap tanggal/bulan berjalan, pemberian THR dari sekolah kepada guru dan pegawai serta pengadaan seragam hari rabu (baju putih).		
		4	<b>Publikasi dan Komunikasi</b> Jenis kegiatan ini yaitu publikasi kegiatan sekolah, kerjasama dengan stake holder, pengadaan surat kabar, kerja sama dengan alumni serta pengelolaan website sekolah.	100	100
		5	<b>Peringatan Hari-hari Besar Nasional dan Agama</b> Jenis kegiatan ini yaitu hari besar nasional proklamasi kemerdekaan 17 agustus, sumpah pemuda, hari pendidikan nasional 2 Mei.	100	100
		6	<b>Rapat Kerja</b> Jenis kegiatan ini yaitu pembentukan panitia dan pelaksanaan RAKER.	100	100
		7	<b>Kerja Sama Eksternal</b> Jenis kegiatan ini yaitu pelaksanaan EKSPo, pelaksanaan OSNP, PSN, O2SN, penelitian bersama antar mapel dengan lembaga terkait, kerjasama dengan goeteinstitute (jerman) TOUR pendidikan.	100	95

Sumber : SMA Negeri 1 Ambon

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rekapitulasi kinerja guru seluruhnya sangat tinggi tetapi ada beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan target. Hal ini terbukti karena seluruh kegiatan tidak ada yang rekapitulasi kinerjanya 100% atau mencapai target yang sudah ditetapkan, sebagian berada antara 50-95%. Hal ini dapat menjadi alat ukur untuk menilai bahwa kinerja Guru SMA Negei 1 Ambon masih belum maksimal dikarenakan banyaknya pekerjaan mengakibatkan tingginya stress kerja dari guru sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja dapat dialami dan dirasakan oleh setiap manusia. Stres kerja dapat berdampak merugikan maupun menguntungkan atau mendorong kinerja bagi individu yang mengalaminya. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Suwanto dan Priansa (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal individu pekerja tersebut dapat memicu serta menyebabkan stres kerja. Terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, diantaranya:

1. Faktor Individu  
Faktor ini meliputi kehidupan pribadi dari pekerja tersebut, yang berkaitan dengan permasalahan keluarga, tuntutan kebutuhan dan ekonomi, dan lain-lain.
2. Faktor Organisasi  
Faktor ini meliputi berbagai tekanan yang berasal dari dalam pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pekerja tersebut. Misalnya tingkat kesulitan pekerjaan yang kurang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, deadline yang diberikan, serta beban kerja yang cukup banyak.
3. Faktor Lingkungan  
Faktor ini meliputi kondisi dari lingkungan kerja dari pekerja tersebut. Misalnya ketidakjelasan rantai komando karena struktur organisasi yang juga tidak jelas, pengembangan karir yang belum pasti, serta berkaitan dengan peningkatan upah serta perhatian dari manajemen terhadap pekerja

Kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau

tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

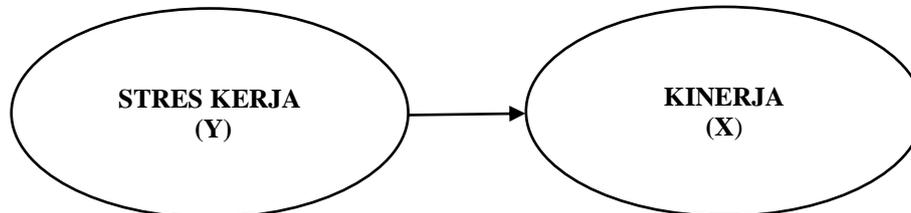
Menurut Siagian (2005) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu  
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Tanggung jawab  
Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan penuh tanggung jawab.

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Kerangka konseptual ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya dan memperlihatkan variabel bebas yaitu beban kerja terhadap variabel terikat yaitu stres kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menggunakan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual**



Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan latar belakang yang telah diuraikan maka hipotesis pada penelitian ini adalah “Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon”.

### **3. METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada SMA Negeri 1 Ambon, yang beralamat di Jl. Pattimura Ambon.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti (Amirullah, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Guru SMA Negeri 1 Ambon yang berjumlah 53 orang. Menurut Sugiyono (2014), memberikan arti untuk sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 1 Ambon yang berjumlah 52 orang.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode studi pustaka dan metode kuisioner.

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (kepemimpinan dan kinerja pegawai). Statistik deskriptif yaitu merupakan metode-metode yang juga berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau

arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir.

Korelasi yang digunakan adalah Person Product Moment. Jika koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{Tabel}$ , maka dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid atau sah. Jika sebaliknya, bernilai negatif, atau positif namun lebih kecil dari  $r_{Tabel}$ , maka butir pernyataan dinyatakan invalid dan harus dihapus.

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas merupakan suatu uji untuk menghasilkan instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk pengukuran objek yang sama, serta menghasilkan data yang sama. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Stres Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS Versi 21. Persamaan umum regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Ket : Y = Variabel dependent (terikat): Kinerja  
a = konstanta  
b = koefisien arah  
X = Variabel independent (bebas): Stres Kerja

Uji T koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas independen variabel. Untuk mengetahui apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai  $t_{sig} < \alpha = 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian terdiri dari satu variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Deskripsi variabel ini bertujuan untuk menginterpretasikan frekuensi jawaban responden dari data yang telah terkumpul. Gambaran dari masing – masing variabel dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja dan Kinerja dilakukan dengan *statistik deskriptif presentase*. Nilai rata – rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor (Umar, 2011) sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan :  
RS = Rentang Skor  
M = Skor Tertinggi  
N = Skor Terendah  
B = Jumlah Kelas

Hasil perhitungan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{(m-n)}{b}$$
$$RS = \frac{(5-1)}{5}$$
$$RS = 0,80$$

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 52 orang responden, maka taraf kesalahan 5% (0,05) dan diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.2732 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut valid.

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	Sk-1	0,539	0.2732	Valid
	Sk-2	0,474	0.2732	Valid
	Sk-3	0,672	0.2732	Valid
	Sk-4	0,754	0.2732	Valid
	Sk-5	0,762	0.2732	Valid
	Sk-6	0,802	0.2732	Valid
	Sk-7	0,624	0.2732	Valid
	Sk-8	0,582	0.2732	Valid
	Sk-9	0,481	0.2732	Valid
	Sk-10	0,442	0.2732	Valid
Kinerja (Y)	Ki-1	0,648	0.2732	Valid
	Ki-2	0,742	0.2732	Valid
	Ki-3	0,542	0.2732	Valid
	Ki-4	0,448	0.2732	Valid
	Ki-5	0,612	0.2732	Valid
	Ki-6	0,724	0.2732	Valid
	Ki-7	0,579	0.2732	Valid
	Ki-8	0,462	0.2732	Valid
	Ki-9	0,464	0.2732	Valid
	Ki-10	0,452	0.2732	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (rhitung) berada di atas 0.2732 dengan tingkat signifikan  $<$  0.05, maka hasil pengujian seluruhnya di nyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang koefisien meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS 25 akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,688	Reliabel
Kinerja	0,741	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal.

#### 4.2.4. Uji Hipotesis

##### A. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji – t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen dengan  $t_{hitung} >$  1.675. hasil dari dilakukannya uji-t, dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9  
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.085	2.144		5.209	.000
	TOTALX	.624	.048	.702	10.838	.000

a. Dependent Variable : TOTAL

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Hipotesis menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.838 > 1.675 dengan nilai signifikan 0.000 atau ( $p < 0.05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ini didukung.

**A. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.9 diatas, maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = 11,085 + 0,624 (X)$$

Hasil ini menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 11,085 artinya jika Stres Kerja (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon nilainya adalah 11,085.
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X) bernilai 0,624, artinya jika variabel (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,624 satuan dan skor Kinerja akan meningkat menjadi 11,085 satuan. Koefisien bernilai positif berarti adanya pengaruh positif antara variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y), semakin tinggi nilai Stres Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon.

**B. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.608	.668	3.879

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.608 atau sekitar 60,8%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMA 1 Ambon. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi sederhana variabel X terhadap variabel Y Kinerja menunjukkan nilai probabilitas adalah 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) dengan nilai t hitung 10.838 > t tabel 1.67591, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Guru.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA 1 Ambon, maka hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiner dan kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Uji validitas secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) berada di atas 0,2732 dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka hasil pengujian seluruhnya di nyatakan valid.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,688 dan variabel kinerja sebesar 0,741, maka keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal.
3. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 11,085 + 0,624 (X)$  yang artinya jika variabel (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,624 satuan dan skor Kinerja akan meningkat menjadi 11,085 satuan. Koefisien bernilai positif berarti adanya pengaruh positif antara variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y), semakin tinggi nilai Stres Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Secara umum untuk bisa mengurangi stres kerja agar meningkatkan kinerja adalah :
  - a. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator psikologis.
  - b. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator fisik.
  - c. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator perilaku.
2. Secara umum untuk bisa meningkatkan kinerja adalah :
  - a. Memperhatikan kualitas kerja.
  - b. Memperhatikan kuantitas kerja.
  - c. Memperhatikan ketepatan waktu.
  - d. Memperhatikan efektivitas
  - e. Memperhatikan tanggung jawab

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra wWacana Media
- Arifin, S., Putra, R. A., dan Hartanto, B. F. C. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. 1(1), 22-29.
- Ayunda, D. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial Di Bandar Lampung*. Strata 1 thesis. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Fatimah Sity. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru*. Jurnal Jom Fekon. 2(2), 1-15.
- Ghozali I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Iman. 2012, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS" Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Handoko H.T., 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara P.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis Robert L dan Jhon H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.& A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior Forteenth Edition*. Pearson Education. New Jersey 07458.7789\*
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi manajemen*. Penerbit, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D" . PT Alfabet Bandung

Suwanto, S., dan Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.  
Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta