

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KETAPANG II KOTA
PROBOLINGGO**

Dewi Endah Fajariana, S.Pd., M.Pd

Staf Pengajar Universitas Panca Marga Probolinggo

E- mail: dewiendah.feupm@gmail.com

(diterima: 21.12.2014, direvisi: 28.12.2014)

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SDN Ketapang II Kota Probolinggo. (2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SDN Ketapang II Kota Probolinggo. (3) Untuk mengetahui di antara stres kerja dan komitmen organisasi mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jenis data kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji t, uji F, uji hipotesis, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi linear berganda dengan variabel bebas yaitu stress kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Metode pengumpulan data dengan cara interview atau wawancara, observasi, survey, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari sumber data primer maupun data sekunder yaitu langsung dari SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan yaitu $Y = 6,674 + 0,429X_1 + 0,259X_2$ yang artinya nilai $a = 6,674$ merupakan konstanta yang mempengaruhi kinerja guru pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo. Yang artinya semakin tinggi nilai X maka semakin tinggi pula nilai Y . Nilai $b_1 = 0,429$ berarti setiap ada penambahan stres kerja sebesar satu poin maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,429. Nilai $b_2 = 0,259$ berarti setiap ada penambahan terhadap komitmen organisasi sebesar satu poin maka mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,259. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,722 dan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,521. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (stress kerja dan komitmen organisasi) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (kinerja guru) sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% berasal dari faktor-faktor lain selain dari (stress kerja dan komitmen organisasi). Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung $9,243 > F$ tabel $3,592$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikansi antara stress kerja dan komitmen organisasi yang efektif terhadap kinerja guru secara simultan pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Kata Kunci: stres kerja, komitmen organisasi, kinerja guru

Pendahuluan

Manajemen dalam dunia pendidikan memiliki arti pendayagunaan serta

penggunaan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai visi dan misi

yang menjadi target sekolah. Manajemen pada sekolah memiliki kesamaan pada sistem manajemen dalam dunia bisnis. Namun terdapat perbedaan pada produk yang dihasilkan dari prosesnya. Sekolah akan menghasilkan produk seorang manusia yang memiliki perubahan positif dalam ilmu pengetahuan serta kepribadian, sedangkan hasil produk manajemen bisnis adalah berupa produk barang atau jasa yang ditawarkan oleh suatu instansi terkait. Selain itu, menurut Usman (2003:4) “Manajemen sekolah lebih mengedepankan kualitas dari hasil produksi dan tidak mengutamakan kuantitas dari hasil produksi, sedangkan manajemen bisnis mengutamakan keduanya”. Di mana di dalam bidang pendidikan, manajer pendidikan memiliki tugas untuk mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dimiliki seperti sarana, guru pembimbing, serta prasarana sekolah seperti perpustakaan dan laboratorium untuk mencapai target atau sasaran dari lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau tauladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas antara lain sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan

(psikomotorik). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Pemberdayaan manusia (guru) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga guru dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi sekolah. Bagi Sekolah Dasar Negeri Ketapang II Kota Probolinggo, mengelola guru jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi sekolah. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin ketat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Menurut Robbins (2008:368) mengatakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terikat dengan apa

yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Guru sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam pekerjaannya sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan guru karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerjanya muncul saat guru tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Ketapang II Kota Probolinggo. Dalam jangka pendek, stress kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak sekolah membuat para guru menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan guru bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, guru yang tidak dapat menahan stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerjanya maka ia tidak mampu lagi bekerja di sekolah. Selain stres kerja, komitmen organisasi merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Di mana komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap

organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk ketersediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Menurut Luthans (2006:249) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”. Begitu pentingnya hal tersebut, membuat beberapa organisasi berani memasukkan komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan pada saat perekrutan. Menurut Fahmi (2011:226) mengatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi”. Sehingga pegawai maupun guru masih belum bisa memenuhi kinerjanya yang maksimal karena terjadi stress kerja yang meningkat dan komitmen organisasi yang menurun. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik menulis dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah

Dasar Negeri Ketapang II Kota Probolinggo”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono (2010:13) “Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, yaitu stres kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kinerja guru.

Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah penskalaan model Likert. Menurut Sugiyono (2010:132) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala pengukuran jenis ini, responden diminta untuk memberikan penilaian pada serangkaian setiap pernyataan yang diukur dalam skala tertentu dalam kuesioner. Bentuk pernyataan dalam kuesioner bersifat kualitatif, lebih berkaitan dengan persepsi seseorang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 20 orang guru dengan teknik pengambilan sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2010:122). Metode analisis data yang dipakai untuk membuktikan permasalahan di atas dengan menggunakan rumus statistik uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, regresi, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 16.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 September 2014 yang berlokasi di SDN Ketapang II Kota Probolinggo dengan hasil penelitian diperoleh hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan yaitu $Y = 6,674 + 0,429X_1 + 0,259X_2$ yang artinya nilai $a = 6,674$ merupakan konstanta yang mempengaruhi kinerja

guru pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo. Yang artinya semakin tinggi nilai X maka semakin tinggi pula nilai Y. Nilai $b_1 = 0,429$ berarti setiap ada penambahan stress kerja sebesar satu poin maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,429. Nilai $b_2 = 0,259$ berarti setiap ada penambahan terhadap komitmen organisasi sebesar satu poin maka mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,259. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,722 dan koefisien determinasi (R Square) yang

diperoleh sebesar 0,521. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (stress kerja dan komitmen organisasi) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (kinerja guru) sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% berasal dari faktor-faktor lain selain dari (stress kerja dan komitmen organisasi).

Hasil t hitung dari variabel stress kerja (X_1) menunjukkan angka positif adalah 1,676. Hasil ini menggambarkan bahwa stress kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Sebab hasil t hitung angka signifikannya 0,112 lebih kecil dari 0,05 ($0,112 \leq 0,05$). Maka uji hipotesisnya H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi disimpulkan bahwa variabel X_1 (stress kerja) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) secara parsial pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo. Dari hasil t hitung variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan angka positif adalah 0,993. Hasil ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Sebab hasil t hitung angka signifikannya 0,335 lebih kecil dari 0,05 ($0,335 \leq 0,05$). Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, jadi disimpulkan bahwa variabel X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) secara parsial pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS nilai F hitung

9,243 > F tabel 3,592, dan juga nilai signifikansi F lebih kecil 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikansi antara stress kerja dan komitmen organisasi yang efektif terhadap kinerja guru secara simultan pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Uji Yang Paling Dominan Variabel X_1 (stress kerja) mempunyai nilai regresi lebih besar sebesar 0,429 jika dibandingkan dengan variabel X_2 (komitmen organisasi) sebesar 0,259. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Kesimpulan

Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah, hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan yaitu $Y = 6,674 + 0,429X_1 + 0,259X_2$ yang artinya nilai $a = 6,674$ merupakan konstanta yang mempengaruhi kinerja guru pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo. Yang artinya semakin tinggi nilai X maka semakin tinggi pula nilai Y . Nilai $b_1 = 0,429$ berarti setiap ada penambahan stress kerja sebesar satu poin maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,429. Nilai $b_2 = 0,259$ berarti setiap ada penambahan terhadap komitmen organisasi sebesar satu poin maka

mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,259. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,722 dan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,521. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (stres kerja dan komitmen organisasi) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (kinerja guru) sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% berasal dari faktor-faktor lain selain dari (stres kerja dan komitmen organisasi).

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil t hitung dari variabel stress kerja (X_1) menunjukkan angka positif adalah 1,676. Hasil ini menggambarkan bahwa stress kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Sebab hasil t hitung angka signifikannya 0,112 lebih kecil dari 0,05 ($0,112 \leq 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi disimpulkan bahwa variabel X_1 (stres kerja) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) secara parsial pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo dan hasil t dari variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan angka positif hitung adalah 0,993. Hasil ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Sebab hasil t hitung angka signifikannya 0,335 lebih kecil dari 0,05 ($0,335 \leq 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi disimpulkan

bahwa variabel X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) secara parsial pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung $9,243 > F$ tabel 3,592, dan juga nilai signifikansi F lebih kecil 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jadi disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikansi antara stress kerja dan komitmen organisasi yang efektif terhadap kinerja guru secara simultan pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Pada uji yang paling dominan diperoleh variabel X_1 (stres kerja) mempunyai nilai regresi lebih besar sebesar 0,429 jika dibandingkan dengan variabel X_2 (komitmen organisasi) sebesar 0,259. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SDN Ketapang II Kota Probolinggo.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta
- Hanif. 2012. Bab II Kajian Teori Kinerja Guru (online). Tersedia: https://www.google.co.id/search?q=bab+ii+kajian+teori+kinerja+guru&hl=id&gws_rd=ssl (10 Juli 2014, 11:46 AM).

- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ke Tujuh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. VII.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- SDN Ketapang II. 2014. *Profil Sekolah Dasar Negeri Ketapang II Kota Probolinggo*. Probolinggo: SDN Ketapang II.
- Simora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Dua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar. 2012. Bab II Kajian Teori Komitmen Organisasi (online). Tersedia: https://www.google.co.id/search?q=bab+II+tentang+kajian+teori+komitmen+organisasi&hl=id&gws_rd=ssl (7 Juli 2014, 7:12 AM).
- Usman, Uzer. 2003. *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Usman, Uzer. 1992a, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Usman, Uzer. 1997b, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Rosdakarya.