

HUBUNGAN ANTARA STRESS DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI 1 LABUHAN DELI KABUPATEN DELI SERDANG

Mesiono

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Stress dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Validitas instrumen diuji melalui *content validity* yang selanjutnya diujicobakan kepada 15 orang responden di luar sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stress memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar 38,5 %. Kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar 38,2%. Melalui analisis regresi, Stress dan kepuasan kerja guru memberikan hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar $0,523 \times 100 \% = 52,3\%$, sedangkan persamaan regresi ganda adalah $\hat{Y} = -14,234 + 0,409 X_1 + 0,682 X_2$. Artinya semakin baik Stress maka semakin baik kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli. Semakin baik kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli.

Kata Kunci : Stress, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract: This research is aimed at knowing about relation between the stress and job satisfaction with the performance of senior high school in Labuhan Deli. The population of this research is all of teachers senior high school teachers in Labuhan Deli Medan for 30 peoples. The samples of this research is 20 peoples and is taken by using *Sampling Jenuh/Sensus*. The instrument of research is questionnaires for variable Stress, Job satisfaction and variabel performance of senior high school teachers in Labuhan Deli Medan. The result of data analysis indicated that stress significant correlation with performance of senior high school teachers in Labuhan Deli is 38,5 %. Job satisfaction significant correlation with performance of senior high school teachers in Labuhan Deli is 38,2%. Through multiple regression analysis, there is a significant correlation Stress and Job satisfaction altogether with performance of senior high school teachers in Labuhan Deli is $0,523 \times 100 \% = 52,3\%$, and equation of multiple regression was $\hat{Y} = -14,234 + 0,409 X_1 + 0,682 X_2$. This mean that the higher implementation of Stress the higher performance of senior high school teachers in Labuhan Deli, the higher implementation of Job Satisfaction the higher performance of senior high school teachers in Labuhan Deli.

Keywords: Stress, Kepuasan Kerja dan Kinerja

A. Pendahuluan

Eksistensi Guru merupakan seorang pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa. Seorang guru harus mampu melihat potensi yang ada dalam diri siswa dan berusaha

menggali serta mengembangkan potensi itu melalui sebuah proses pembelajaran yang mampu merangsang pertumbuhan potensi siswa itu sendiri. Di samping itu juga guru merupakan fasilitator bagi siswa. Sebagai fasilitator ia harus mampu menjembatani potensi diri siswa menjadi sebuah aktualisasi diri. Artinya seorang guru harus memberikan peluang bagi siswa untuk berbuat dalam mengembangkan potensi dirinya yang positif. Upaya seperti ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang berkualitas dan profesional dibidangnya

Seorang guru profesional harus memiliki kemampuan sebagai tenaga pengajar serta pendidik yang ditandai dengan adanya sertifikasi pendidikan yang memadai. Menurut Mouilly (1977) seorang guru harus memiliki tiga kemampuan yaitu mengarahkan dan memotivasi siswa, memberikan pengalaman belajar dan mengembangkan kepribadian secara menyeluruh.

Di samping tiga kemampuan tersebut, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (dalam Samana : 1994) menegaskan bahwa seorang guru dalam menjalankan tugas proses belajar mengajar harus menguasai 10 (sepuluh) kompetensi dasar. Sepuluh kompetensi dasar tersebut meliputi kemampuan : (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media / sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi anak untuk kepentingan proses pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Dalam aktivitas pembelajaran, idealitasnya seorang guru, harus memiliki kemampuan-kemampuan seperti di atas, sehingga kinerjanya pun berkualitas pula yang secara sustainability mutu pendidikan akan lebih baik lagi. **Namun fakta empirik** melalui studi pendahuluan di SMP Negeri 1 Labuhan Deli menunjukkan bahwa kemampuan-kemampuan tersebut belum secara paripurna dimiliki oleh para guru. Sehingga masih ditemukan rendahnya kinerja guru. Hal ini diindikasikan oleh adanya guru yang berperan hanya sebagai pengajar, penyaji yang belum melakukan peran sebagai manajer kelas. Proses kegiatan belajar mengajar yang teramati oleh peneliti bervariasi, ada yang berlangsung secara efektif dan ada yang kurang, malah ada yang tidak sama sekali. Hal seperti ini nampak dalam situasi belajar mengajar yang berbeda, belum memanfaatkan waktu mengajar yang tersedia, sehingga masih ada guru yang datang terlambat, maka memulai pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri pelajaran belum habis waktu, kurang peduli dengan kondisi siswa, jarang menggunakan media interaktif, kurang menciptakan kerjasama sesama guru. Ada juga guru yang tidak pernah dilibatkan dalam suatu pendidikan dan pelatihan sehingga guru-guru mengalami atau merasa kurang puas dan stagnan dalam pengembangan kemampuan profesionalisme dan paedagogiknya. Kondisi ini berdampak menjadi tekanan kepribadian guru yang sulit untuk mengembangkan pola positif tingkah dalam proses pendidikannya.

Fakta empirik di atas, tidak dapat dibiarkan begitu saja, diharuskan adanya upaya perbaikan. Sehingga nantinya kinerja guru akan mengalami perubahan yang lebih baik. Untuk dapat melakukan hal itu tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya stress dan kepuasan kerja guru.

Selain faktor di atas, kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Menurut Hurlock 1978, kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik. Hal idealitas di atas kurang sejalan dengan kenyataannya di SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Fenomena yang terjadi masih

adanya guru yang tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, seperti rendahnya kualitas kerja, kurang disiplin dalam melaksanakan pengajaran, sering terlambat datang kesekolah, kurang memperhatikan siswa yang bermasalah, mencari kesibukan di tempat lain, bersifat apatis, dan kurang inisiatif untuk mengadakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Keadaan yang demikian sangat mempengaruhi kinerja guru dan pada akhirnya akan bermuara pada kualitas pendidikan. Bagaimana mungkin kualitas pendidikan akan baik kalau hal ini dibiarkan terus. Oleh sebab itu kenyataan-kenyataan seperti ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal tersebut akan dapat menimbulkan hambatan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan sehingga menjadikan kualitas pendidikan kita semakin menurun.

Berdasarkan paparan di atas tergambar bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Labuhan Deli perlu mendapat perhatian demi meningkatkan kualitas pendidikan. Usaha untuk peningkatan kinerja guru telah dilakukan tetapi usaha mengkaji faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja guru tersebut kurang diperhatikan. Salah satu sebab kurangnya perhatian tersebut karena kurangnya data empiris tentang berapa sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu hal ini tidak boleh diabaikan dan peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian tentang hubungan stress dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli.

B. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

Menurut Colquit (2009) *Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.* Secara formal didefinisikan sebagai **nilai** dari himpunan utamanya perilaku karyawan memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pemenuhan tujuan organisasi. *Performance is likely to be high when (a) challenging goals have been set, (b) the moderators (ability, goal commitment, feedback, and task complexity) are present, and (c) the mediators (direction, effort, persistence, and task strategy) are operating.* Kinerja cenderung tinggi jika (a) Tujuan menantang telah ditetapkan, (b) moderator (kemampuan, komitmen pada tujuan, umpan balik, dan kompleksitas tugas) yang hadir, dan (c) mediator (arah, usaha, ketekunan, dan tugas strategi) yang beroperasi. **(Slocum, 2009)**

Performance is all of these. It's the end result of an activity. And whether that activity is hours of intense practice before a concert or race or whether it's carrying out job responsibilities as efficiently and effectively as possible, performance is what results from that activity. Kinerja semua. Ini hasil akhir dari suatu kegiatan. Dan apakah kegiatan yang jam praktek intens sebelum konser atau ras atau apakah itu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa hasil dari kegiatan itu. Menurut Benton (1974) *Performance act of doing that which is required by a contract.* Artinya kinerja adalah perbuatan yang dituntut sesuai dengan perjanjian / kontrak.

Menurut Handoko (1987 : 138), Kinerja adalah nilai yang dihasilkan dari kemampuan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pelaksana, akibat konsekuensi perjanjian pegawai. Dengan redaksi yang berbeda, Wahjosumijo (2001) mengemukakan pengertian Kinerja atau Penampilan adalah prestasi kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Gibson,dkk (1996) menyebutkan bahwa kinerja individu adalah dasar bagi organisasi, kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, perilaku kelompok dan pengaruh antar pribadi juga memberikan

kekuatan atas kinerja organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Haryono, 1998). Lebih luas dikemukakan oleh Sudjana (1989) mendefinisikan *performance* itu dengan “Kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain. Sementara Ruki (2002) mengungkapkan bahwa kinerja ini bertujuan meningkatkan karya dan prestasi pribadi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasi mereka.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, Kinerja merupakan prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil karyanya. Bila dikaitkan dengan guru maka Kinerja adalah prestasi kerja atau kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasinya atau kinerja adalah, kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini sekolah.

Kinerja yang tinggi perlu dimiliki guru, sebab kinerja itu akan dapat menjadi zat perekat dan tenaga penggerak bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini, Dhakidae (1978) mengemukakan bahwa “kinerja” akan mewarnai tingkah laku kita dalam bekerja dan tampil pada saat kita menjalankan peranan masing-masing. Tingkah laku ini merupakan kreativitas kerja yang diaktualisasikan oleh guru dan dengannya akan membawa dampak kepada kinerja. Semakin tinggi kreativitas maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka. Pantaslah Sahertian (1994) menyatakan bahwa “orang yang melakukan pekerjaan dengan kreativitas yang tinggi akan lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki tingkat kreativitas yang rendah.”

Bafadal (1992) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja guru pada dasarnya melihat apakah ada peningkatan kualitas kinerja guru dalam merencanakan dan menilai proses belajar-mengajar sebagai hasil dari pelaksanaannya sebagai seorang guru. Oleh karenanya Arikunto (1990) menyatakan bahwa guru adalah manajer di dalam lingkungan belajar yang khusus. Mereka mempunyai hak dan bertanggung jawab dalam menyusun proses belajar, merencanakan, mengarahkan, dan mengorganisasikan semua aktivitas siswa.

Kinerja guru dapat dilihat dari sepuluh kemampuan atau kompetensi guru yang dikemukakan oleh Sardiman (1992), yakni : 1) menguasai bahan, 2) mengelola program belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media/sumber, 5) menguasai landasan kependidikan 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, 8) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Selain itu, Usman (1995) juga menyatakan bahwa kinerja guru tersebut terlihat dari sepuluh kemampuan atau kompetensinya, yakni : 1) mengembangkan kepribadian, 2) menguasai landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pengajaran, 4) menyusun program pengajaran, 5) melaksanakan program pengajaran, 6) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, 7) melaksanakan program bimbingan, 8) menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, serta 10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Ketiga pendapat yang mengemukakan tentang kemampuan atau kompetensi guru yang diukur sebagai kinerja atau *performance*, kelihatan dengan jelas bahwa tidak terdapat perbedaan yang mendasar dalam hal penyelenggaraan atau pelaksanaan tugas sebagai profesi bagi setiap guru.

2. Stress

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Luthans (dalam Yulianti, 2000) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikhtir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron & Greenberg (dalam Margiati, 1999), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt (dalam Margiati, 1999) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis. Berbeda dengan pakar di atas, Landy (dalam Margiati, 1999) memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyantri, 2001).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyantri, 2001). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Menurut French & Caplan (dalam Nimran, 1999) *Work overload* atau kelebihan beban kerja dibedakan dalam quantitative overload dan qualitative overload. Menurut istilah mereka yang bersifat kuantitatif adalah "having too much to do", sedangkan yang bersifat

kualitatif yang disebutkan sebagai "too difficult." Jadi manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan, maka keadaan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload*.

Rendall Schuller (dalam Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan 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 perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Gibson (1996) adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Kepuasan kerja menurut Erwin adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Wexley & Yukl, 1984). Perasaan ini bersifat *favorable* namun bisa bersifat *unfavorable*, tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Robbins (1996) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pekerjaan yang secara menantang (*mentally challenging work*), masalah reward misalnya gaji, konsumsi, bonus, dan juga kebijakan promosi, kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*) dan rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*). Menurut Schultz (1990) Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan positive behavior pada pekerjaan. Menurutnya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki performance dari pada karyawan yang tidak puas.

Herzberg (dalam Fraser;1983) faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut dinamakan "pemuas" apabila dioptimumkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjukkan sikap yang lebih toleran terhadap manajemen. Seiring dengan pendapat di atas, Gilmer (dalam Fraser:1983) ada tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja yaitu isi dari pekerjaan itu sendiri (yakni keterampilan), lingkungan pekerjaan (yakni struktur organisasi dan sistem imbalan dimana seseorang bekerja), dan kebutuhan individu dari pemegang jabatan atau pelaku pekerjaan.

Zainun (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang timbul dari pekerjaan yang menarik disebabkan karena pegawai yang mengerjakannya itu sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaannya tersebut dan akan terjadi sebaliknya bagi pekerjaannya yang tidak menarik.

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, hubungan yang harmonis, suasana kerja, motivasi, kepuasan ekonomi, ketenangan jiwa dan kebanggaan kerja. Dalam banyak kasus memang sering ada hubungan positif antara kepuasan yang tinggi dan prestasi kerja tinggi. Selanjutnya akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi

prestasi kerja dimasa yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi, karena bila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memudahkan untuk mencapai tujuan secara maksimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka akan sukar bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP negeri 1 Labuhan Deli di Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 30 orang. Sementara Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)* Menurut Sugiono (1993) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Berdasarkan teknik sampling jenuh/sensus maka populasi yang berjumlah 30 orang guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, keseluruhannya menjadi sampel penelitian.

Sebelum dilakukan pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Berdasarkan hasil analisis korelasi butir item dengan skor total pada variabel Stress (X_1) ditemukan bahwa butir item yang gugur sebanyak 2 item yaitu butir item nomor 5 dan 25 sedangkan sisanya 23 butir item digunakan untuk instrument Stress. Dari hasil analisis korelasi butir item dengan skor total pada variabel kepuasan kerja (X_2), menunjukkan bahwa butir item yang gugur sebanyak 3 item yaitu butir item nomor 4, 5 dan 24 sedangkan sisanya 22 butir item digunakan untuk instrument Kepuasan kerja. Dan hasil analisis korelasi butir item dengan skor total pada variabel kinerja guru SMP (Y), menunjukkan bahwa butir item yang gugur sebanyak 3 item yaitu butir item nomor 12,15, dan 19 sedangkan sisanya 22 butir item digunakan untuk instrument kinerja guru SMP.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik dan deskriptif. Sebelum teknik ini digunakan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan yang meliputi uji normalitas, homogenitas dan linieritas. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis Analisis Regresi sederhana dan Regresi Ganda.

D. HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui hubungan variabel Stress (X_1) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y), menggunakan analisis korelasi antara X_1 dan Y . Hasil analisis korelasi dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Analisis Korelasi X_1 dan Y

Korelasi	Koefisien korelasi (r)	Koefisiensi Determinasi (r^2)	T_{hitung}	T_{tabel} $\alpha=0,05$
r_{y1}	0,621	0,385	3,367	2,100

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel Stress (X_1) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) $r_{y1}= 0,621$ sedangkan nilai T_{hitung} sebesar 3,367, dan T_{tabel} 2,100. Dengan demikian nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa antara variabel Stress (X_1) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan.

Atas dasar analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Stress dan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli mempunyai hubungan yang signifikan. Koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,385 mengandung arti bahwa Stress (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) sebesar 38,5 %. Pada hasil analisis regresi didapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,411 + 0,599 X_1$, dan $F_{hit} = 11,291$ dimana $F_{tabel} \alpha = 0,05 = 4,414$. Ternyata nilai $F_{hit} >$ nilai F_{tabel} yang berarti sangat signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa persamaan regresi tersebut secara sangat berarti dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y).

Untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja guru (X_2) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y), menggunakan analisis korelasi antara X_2 dan Y. Hasil analisis korelasi dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 2. Rangkuman Analisis Korelasi X_2 dan Y

Korelasi	Koefisien korelasi (r)	Koefisiensi Determinasi (r^2)	T_{hitung}	$T_{tabel} \alpha=0,05$
r_{y2}	0,618	0,382	3,338	2,100

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja guru (X_2) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) $r_{y2} = 0,618$ sedangkan nilai $T_{hitung} = 3,338$ dan T_{tabel} pada $\alpha=0,05$ sebesar 2,100. Dengan demikian nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Jadi antara variabel kepuasan kerja guru (X_2) dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan.

Atas dasar analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli mempunyai hubungan positif yang signifikan. Koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,382 mengandung arti bahwa kepuasan kerja guru (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) sebesar 38,2 %. Pada hasil analisis regresi didapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = -4,000 + 1,005 X_2$, dan $F_{hit} = 11,147$ dimana $F_{tabel} \alpha = 0,05$ adalah 4,414. Ternyata nilai $F_{hit} >$ nilai F_{tabel} yang berarti sangat signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa persamaan regresi tersebut secara sangat berarti dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y).

Untuk mengetahui hubungan variabel Stress (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y), menggunakan analisis regresi berganda. Kriteria signifikansi jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Hasil analisis regresi berganda dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 3. Rangkuman analisis regresi ganda X_1, X_2 dan Y

Korelasi	Koefisien korelasi (R)	Koefisiensi Determinasi (R^2)	F_{hit}	F_{tabel}	
				$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$r_{y.12}$	0,723	0,523	9,310	3,592	6,110

Berdasarkan tabel 3, bahwa nilai koefisiensi korelasi ganda (R) antara variabel bebas Stress (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) sebesar 0,723 dengan nilai positif dan kekuatan hubungan variabel-variabel tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 serta $F_{hit} = 9,310$. Nilai $F_{hit} = 9,310$ yang $>$ nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$, menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas Stress (X_1) dan kepuasan kerja

guru (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) yang signifikan. Koefisiensi determinasi $R^2=0,523$ mengandung arti bahwa Stress (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) sebesar 52,3%, sedang sisanya sebesar 47,7 % berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi ganda, didapatkan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -14,234 + 0,409 X_1 + 0,682 X_2$, dan $F_{hit} = 9,310$ dimana $F_{tabel} (\alpha=0,01,) = 6,110$, dan $(\alpha=0,05,) = 3,592$, ternyata nilai $F_{hit} >$ nilai F_{tabel} yang berarti sangat signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa persamaan regresi tersebut secara sangat berarti dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli (Y) apabila Stress (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) telah diketahui.

E. Penutup.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan pengujian hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara Stress dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Ini berarti bahwa Stress yang tinggi tidak menunjang peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, sehingga makin tidak stress maka semakin baik kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli. 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Artinya makin baik kepuasan kerja guru maka makin baik pula kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara Stress dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Hal ini berarti Stress dan kepuasan kerja guru mampu menunjang peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, sehingga makin baik Stress dan kepuasan kerja guru maka makin baik pula kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli.

PUSTAKA ACUAN

- Arikunto, Suharsimi, (1990), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Benton William, (1974). *Encyclopedia Britanica Volume viii*. London:The Encyclopedia Britanica.
- Colquit, LePine, Wesson. (2009). *Organization Behavior Improving Pervormance and Comitment the Workplance*. New York : The McGraw-Hill Companies.
- Dhakidae, Daniel. (1978). *Etos Sosial*. Jakarta : LP3ES, Prisma No.11 Tahun VII.
- Erwin Estradison Siahaan, (2002). *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan*, Pikiran Rakyat.
- Fraser, T. M., (1992). *Stres dan Kepuasan Kerja*, Seri Manajemen Nomor 14, Pustaka Binaan Presindo, Jakarta.
- Gibsonn, Ivancevich, Donelly, (1997), *Perilaku, Stuktur, Proses Organisasi*, Binapura Aksara, Jakarta.

- Hani, Handoko, (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. Publishers, Fourth Edition.
- Irsan, (1993) *Etos Kerja Guru : (Studi Pada Guru-Guru SMP Negeri Kotamadya Medan), Padang PPS IKIP Jakarta, KPK IKIP Padang.*
- Luthan S, Fred. (1985). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mouly, G., (1997). *Psychology of Effective Teaching*, New York: Holt, Rinehart Adwiston Inc.
- Meyer, Jhon P, Natalie J. Allen, and Catherine A Smith, 1993 “*Comitment to Organizations And Occupation : Extention and test of Three - Component Conceptuallization*”, *Journal of Applied Psychlogy*, Vol.78 no.4
- Ruky, Ahmad, S., (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Slocum, Hellriegel, (2009). *Principles of Organization Behavior*, South Western: Cengage Learning.
- Stephen P. Robbins, (2002). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Tiga, Erlangga.
- Sardiman, AM. (1982). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Sudjana, Nana. (1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru.
- Sudjana. (1992). *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (1993). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Steers, RM, (1980), *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Tangyong, AF., dkk., (1985), *Bagaimana Membina Guru secara Profesional*, Jakarta: Depdikbud
- Usman, Mhd Uzer. (1996). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- , (1995). *Menjadi Guru Profesional (UU RI Nomor 2 Tahun 1989) Beserta Peraturan Pelaksanaannya 1990*. Jakarta : Dwi Grafika, Cet. 1.
- Vroom, V.M., (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Wahjosoemidjo, 2001 : *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.