

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK TERHADAP STERS KERJA GURU PADA SMPN 2 TELAGA**

Oleh:

**MOH. ARAFAH PULOO**

Fakultas Ekonomi Jurnal Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

## ***ABSTRACT***

*This study aims to find to what extent the effect of workload (X1) and work conflict (X2) on the teachers' work stress (Y) at SMPN 2 Telaga. The sampling technique employed in this study is simple random sampling. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis technique used is Path Analysis. The results of the first test show that the workload variable (X1) and work conflict (X2) simultaneously have an effect on the teachers' work stress at SMPN 2 Telaga by 0.763 or 76.3%. The results of partial hypothesis testing state that workload (X1) and work conflict (X2) affect the teachers' work stress (Y) at SMPN 2 Telaga by 0.391, work conflict (X2) on the teachers' work stress (Y) by 0.316. There are external factors not included in the model by 0.237.*

*Keywords: workload, work conflict, work stress*

## **Latar Belakang**

Keberhasilan pendidikan merupakan agregasi kerja sama antara berbagai pihak, misalnya pemerintah, orang tua, tenaga pendidik, serta lingkungan sekitarnya, akan tetapi tenaga pendidik dalam hal ini guru merupakan pihak yang sangat memegang peranan penting. Oleh sebab itu peningkatan

kinerja guru perlu diperlukan, mengingat tantangan di bidang pendidikan di masa yang akan datang dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetisi di era global yang semakin kompetitif.

Forfesi seorang guru yaitu pendidik dengan pekerjaan utamanya yaitu pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah,

pelatih, penilai, serta memberikan evaluasi kepada peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah termasuk dalam Undang-Undang guru dan dosen, Sebagai seorang guru tentunya harus menjalankan kewajiban serta tanggungjawab sebagaimana hakikatnya seorang guru. Akan tetapi, bukan cuma menjalankan kewajiban serta tugasnya dengan baik, namun guru diharapkan juga harus sehat jasmani maupun rohaninya agar bisa memberikan pelayanan dengan sebaik – baiknya kepada peserta didiknya.

Apabila seorang guru mampu melaksanakan profesinya dengan komitmen dan konsisten sebagai tenaga pendidik, maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi peserta didiknya. Akan tetapi pada kenyataannya, profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, guru dihadapkan untuk memiliki tuntutan yang banyak dan beban kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Peran guru sebagai tenaga pendidik di sekolah, menjadikan seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai guru akan menemukan banyak persoalan terlebih ketika harus dihadapkan dengan berbagai kondisi yang menuntut. Kondisi yang seperti ini akan memberikan dampak negatif bagi kinerja seorang guru.

Menurut Meshkati (Astianto dan Supriyadi, 2014; 112) beban kerja dapat diartikan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan yang harus dihadapi bisnis. Mengingat pekerjaan manusia sifatnya mental dan fisik, masing-masing memiliki tingkat atribusi yang berbeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi mengakibatkan penggunaan energi sangat banyak dan tegangan berlebih, sedangkan densitas yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan dan kejenuhan atau undervoltage. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimal yang ada di antara kedua ekstrem tersebut dan tentu saja berbeda dari orang ke orang. Penelitian Restiaty (2006), (Putu Yogi Agastya Pratama, 2018) dengan kelelahan kerja yang merupakan indikasi terkena stres kerja, artinya dengan banyaknya beban kerja di tempat kerja maka tingkat stres kerja semakin tinggi

Anantan (AglisAndhita Hatmawan, 2015) menyatakan bahwa konflik adalah keadaan batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih aktivitas yang saling bertentangan. Jika kurang terkendali dengan

baik akan menyebabkan permasalahan antar individu yang ada di internal organisasi

Pada dasarnya, proses konflik dimulai ketika salah satu pihak tidak menyukai atau akan melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan kepada pihak lain tentang sesuatu yang dianggap penting oleh pihak pertama. Sampai batas tertentu, konflik kerja dapat memiliki efek positif atau menguntungkan. Namun jika melewati batas tertentu, konflik bisa menyebabkan masalah yang sifatnya negatif atau merugikan. Oleh karena itu, pandangan bahwa konflik selalu merugikan perusahaan tidaklah benar. Misalnya, persaingan yang sehat dapat berdampak positif bagi perusahaan. Namun jika persaingan melewati batas, bisa menjadi persaingan tidak sehat yang berdampak negatif.

Stres kerja merupakan sebuah keadaan yang tegang yang membuat kondisi tidakseimbang antara fisik dan psikis, yang mampu mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan (Rivai, 2009). (Yuliani, 2020) Stres kerja adalah salah satu kondisi yang biasa dihadapi oleh seorang karyawan saat beban kerja yang diberikan cukup berat. Beban kerja yang sangat berat dan juga lingkungan kerja bisa menjadi sumber utama dari timbulnya stres kerja.

Stres adalah keadaan yang tegang yang berdampak kepada emosional, jalan pikiran dan keadaan fisik seseorang Siagian (2014). Stress kerja dapat menjadi ancaman yang berpengaruh negatif untuk karyawan maupun perusahaan. Pengaruh munculnya stress yang diderita karyawan seperti karyawan menjadi kurang semangat bekerja akhirnya kinerja karyawan akan menurun dan kurang optimal

Salah satu factor yang bisa mempengaruhi kondisi psikis seseorang yakni beban kerja. memberikan pekerjaan yang terlalu berlebihan terhadap seseorang bisa menyebabkan stress yang berkepanjangan, yakni situasi atau kondisi yang kurang menyenangkan yang sering dialami oleh setiap orang, baik secara psikis ataupun mental. Stres di tempat kerja bisa memberi dampak yang kurang baik terhadap kinerja individu yang berdampak negatif bagi kinerja organisasi selain itu Lingkungan kerja juga sangat berdampak terhadap suatu tujuan organisasi (Anantan, Ellitan, 2007:69). (AglisAndhita Hatmawan, 2015)

### **Kajian Teori**

Menurut Meshkati (2014:112) dalam jurnal Astianto dan Suprihadi, beban kerja bisa diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan

tuntutan yang harus dihadapi bisnis. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, masing-masing mempunyai tingkat atribut masing - masing.

Selain itu, menurut Moekijat (2016:28), beban kerja adalah volume hasil usaha atau catatan hasil usaha yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh beberapa karyawan pada departemen tertentu. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam waktu atau beban kerja tertentu dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:15). (Putu Yogi Agastya Pratama, 2018)

Menurut Rivai dan Sagala (2017: 999), konflik bisnis didefinisikan sebagai konflik antara dan/atau kepemilikan dua atau lebih anggota kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus berbagi sumber daya atau kegiatan bisnis yang terbatas. status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang berkomitmen untuk menghadapi anggota lain. Hal ini juga

didefinisikan sebagai konflik, perbedaan, konflik, perselisihan.

Konflik adalah proses yang terjadi ketika satu pihak merasakan sesuatu yang diperhatikan oleh pihak pertama, yang diketahui oleh pihak lain secara negatif. Ketidaksepakatan ini mencakup berbagai macam konflik yang dialami orang-orang di dalam perusahaan, ketidakcocokan tujuan, interpretasi fakta yang berbeda, ketidaksepakatan berdasarkan ekspektasi perilaku, dll.

Gibson et al (2011:339) berpendapat bahwa stres kerja merupakan respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari setiap tindakan eksternal. (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan pada seseorang, maka Cooper Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2010:1008) membahas keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, pola perilaku, dan berpikir. dan posisi karyawan.

Sementara itu, Melayu Hasibuan (2012:204) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang, dan menurut Terry Gregson (terjemahan Ahada Eriawan

2011:29), terdapat hubungan antara tuntutan yang dihadapi dan tuntutan yang dihadapi. Kemampuan yang dia miliki untuk membahasnya sebagai situasi yang terjadi ketika ketidakharmonisan terjadi.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Beban kerja dan Konflik kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Stres kerja (Y)**

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilytas* sig (0,05 < sig), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya Fsig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,000 dan F hitung (15,969) > 3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel beban kerja (X1), dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap stres kerja (Y)

#### **2. Beban kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Stres kerja**

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keasilan mempunyai nilai sig sebesar 0,005, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau (0,05 > 0,005) dan nilai t hitung (10,680) > nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa beban kerja berpengaruh *significant* terhadap stres kerja

#### **3. Konflik kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Stres kerja**

Hasil analisis data didapatkan dimana konflik kerja (X2) memiliki nilai *siginificansi* sebesar 0,020, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau (0,05 > 0,008) dan nilai t hitung (7,793) > nilai t tabel (1,671) maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).

## Metode yang Digunakan

### 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian.

### 2. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara obyektif harus diperlukan suatu instrument. dengan menggunakan alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Untuk meyakinkan bahwa instrument yang baik dan andal maka harus diuji validitas dan reabilitas sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan obyektif.

### 3. Metode Analisis

Metode Analisis dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) yang memengaruhi tingkat stres kerja guru pada SMPN 2 Telaga

## Hasil Penelitian

**Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja (X1)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,572	Valid	0,764 > 0,60	Reliabel
	2	0,553			
	3	0,573			
	4	0,396			
	5	0,572			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.9 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk beban kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,764 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel konflik kerja (X2)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,376	Valid	0,711 > 0,60	Reliabel
	2	0,349			
	3	0,335			
	4	0,476			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel konflik kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,711 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel stress kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi	Ket	Koef Alpha	Ket

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap Stres kerja guru pada SMPN 2 Telaga maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara beban kerja dan konflik kerja memiliki

		(r hitung)			
Y	1	0,305	Valid	0,724 > 0,60	Reliabel
	2	0,304			
	3	0,340			
	4	0,401			
	5	0,397			
	6	0,382			
	7	0,360			
	8	0,308			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel stress kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,724 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

pengaruh signifikan terhadap Stres kerja guru pada SMPN 2 Telaga

2. Beban kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap Stres kerja guru pada SMPN 2 Telaga
3. Konflik kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap Stres kerja guru pada SMPN 2 Telaga

## Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui konflik kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pihak sekolah agar dapat mengelola konflik dengan baik sehingga tugas, peran, dan tanggung jawab seorang guru dapat dijalankan dengan baik selama mengajar
2. Diharapkan kepada pihak sekolah melakukan pendekatan dengan para guru untuk meminimalkan konflik peran yang dialami oleh guru agar intens stress kerja rendah.

## Daftar Pustaka

- Alwi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Kedua*. BPFE Yogyakarta
- Astianto, Anggit dan Supriyadi, Heru, 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3.
- No. 7, 2014. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jurnal/article/download/572/539>, diakses 15 Maret 2017)
- Badriah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Efendi, Hariandja, Marhotua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Fahmi, 2012. *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Gordon, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hardyansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Ketiga*. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya*



- Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kotler&Keller, 2011. *Management Sumber Daya*. BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu  
2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu.  
2017. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Margani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Marwan, 2012. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Mintorogo, 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Rineka Cipta Bandung
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung
- Moorhead, G and Griffin, R. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, 2014. *Manajemen Sumber Daya, Edisi Sembilan*. BPFE Yogyakarta
- Nitisemito, A. 2016. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Prahiawan & Simbolon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Priansa, 2017. *Pengembangan Strategi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Jakarta
- Robbins, 2012. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sondang, Siagian, P. 2012. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.

Suwatno. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press

Sri Budika Cantika, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang

Tjiptono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Jogjakarta