

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pekalongan  
Barat)**

***THE EFFECT OF JOB STRESS ON TEACHER PERFORMANCE WITH  
JOB INVOLVEMENT AS INTERVENING VARIABLES***

***(Study on Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pekalongan  
Barat)***

**SKRIPSI**



**Oleh**

**RACHMA ALMIRA ATIKA MELATI**

**20150410103**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2019**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pekalongan  
Barat)**

RACHMA ALMIRA ATIKA MELATI

20150410103

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

***ABSTRACT***

*This study aims to examine the effect of work stress on work involvement, the influence of work involvement on performance partially, the effect of work stress on performance partially, how much influence directly work stress on performance with indirect effects of work stress on performance through work involvement.*

*This research was carried out in junior high schools in Pekalongan Barat sub-district, especially Pekalongan Junior High School 04, Pekalongan Junior High School 11 and Pekalongan Junior High School 13. The number of samples from this study were 72 teachers who had become civil servants. The results showed that work stress did not affect the involvement of junior high school teachers in Pekalongan 04 Middle School, Pekalongan 11 Middle School and Pekalongan Public High School 13. Job involvement is concluded to be able to improve teacher performance Job stress affects performance. The results also showed that the direct effect of work stress on performance was greater than the indirect effect of work stress on performance over the medium of work involvement.*

***Keywords:*** *Job Stress, Work Involvement, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia bisa mengalami stress kerja yang ditimbulkan dari tuntutan yang diterima dari pekerjaan yang dikerjakan. Tingkat stress kerja yang rendah maka dapat dipastikan guru juga akan memiliki kinerja yang baik. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sekolah tentu ada guru yang menjadi pendidik bagi siswa, baik guru mata pelajaran maupun guru bimbingan konseling (BK). Guru tersebut memiliki stres kerja masing-masing, misalnya guru mata pelajaran dituntut untuk mendidik siswa agar seluruh siswa menjadi pandai dan terdidik, namun pada kenyataannya banyak siswa yang terkadang tidak mau menuruti perintah guru, tidak mau mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru dengan alasan siswa tersebut malas, padahal dengan adanya tugas yang diberikan oleh siswa bisa membuat siswa berfikir dan menjadi paham apa yang sudah dijelaskan oleh guru. Oleh karena itu guru harus memiliki cara dan strategi pembelajaran agar siswa mau memahami pelajaran yang sudah diberikan oleh guru. Guru mata pelajaran akan mengajar dengan maksimal dengan mengharapkan siswanya bisa menjadi lebih berprestasi di sekolah maupun di luar sekolah, namun pada kenyataannya tidak semua siswa bisa berprestasi karena terkadang siswa masih labil dalam berfikir. Kondisi ini dapat menimbulkan tingginya beban kerja yang mempengaruhi stress guru. Penelitian ini merupakan penyederhanaan beberapa jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian produksi) PT. FITRAFOOD INTERNATIONAL yang ditulis oleh Darrylia Jennyfer Darwin. Perubahan dilakukan pada Objek dan Subjek penelitian, serta mengganti variabel independen hanya menggunakan stress kerja. Selain itu, peneliti juga mengganti alat analisis penelitian dengan path analisis dan software SPSS.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Edison, dkk (2017), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi.

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Hamali (2016), manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu: 1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai

melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kinerjanya. 2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus. 3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pencapaian tujuan. 4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Robbins & Judge (2017), mendefinisikan stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Menurut Hamali (2016), stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat.

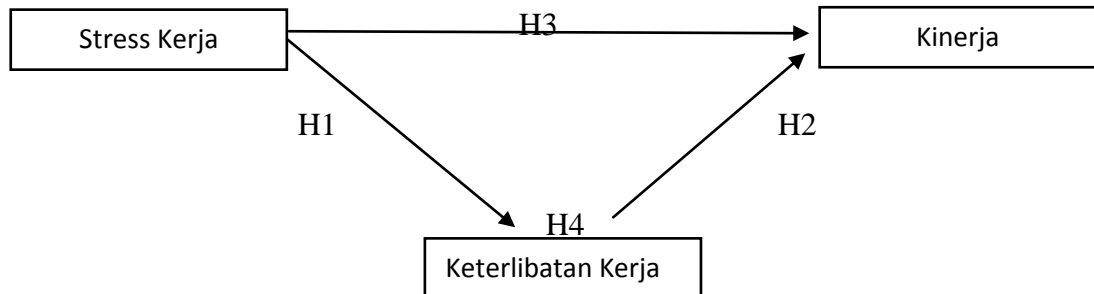
Konsekuensi dari stress menurut Robbins, (2017), dibagi ke dalam tiga aspek umum yaitu: 1. Gejala fisiologis, perhatian yang sangat awal dengan stress diarahkan pada gejala-gejala fisiologis karena sebagian besar para peneliti merupakan para spesialis dalam sains kesehatan dan medis. Pekerjaan mereka mengarah pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung. Bukti-bukti saat ini menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan. 2. Gejala psikologis, ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stress. Namun, stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya sebagai contoh, ketegangan, kecemasan, sifat mudah marah, kebosanan, dan penundaan. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai kewajiban dari pemegang jabatan, otoritas, dan tanggung jawab yang meningkatkan baik stress maupun ketidakpuasan. 3. Gejala perilaku, gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, demikian pula dengan kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alcohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Robbins (2015) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

## KERANGKA BERPIKIR

### Model Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Model Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Dimana dalam penelitian ini stress kerja sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.

#### KETERANGAN:

H1 : Wellyando (2017), Praveena (2017), Daniel (2010), Coetze dan Villiers (2010), Shweta, Anam (2010)

H2 : Handoyo,dkk (2017), Pradhanawati (2017), Kakinsale (2015), Christina,dkk (2012), Logahan,dkk (2014)

H3 : Dewi,dkk (2014), Astianto,dkk (2014), Hidayat (2016), Nur (2013)

### HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Pengaruh terhadap keterlibatan kerja dan juga terlihat bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap munculnya keterlibatan kerja. Dengan demikian stres kerja memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: **Riset Terdahulu:** 1.Penelitian dengan judul *Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District* yang dilakukan oleh M. Daniel Solomon pada tahun 2010. Penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan. 2.Penelitian dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja dan Keterlibatan Pekerja Dokter di Sri Langka” yang dilakukan oleh Praveena Thevisuthan pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah tingkat keterlibatan kerja dokter. 3.Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang” yang dilakukan oleh Wellyando Rahmad Yuliska pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang. 4.Penelitian dengan judul “*Sources Of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations Of Employees In A South African Financial Institution*” yang dilakukan oleh Coetze dan Villiers pada tahun 2010. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap keterlibatan kerja. 5.Penelitian dengan judul “*A Study Of Relationship Between Job Stress And Job Involvement With Reference To Banking Industry*”

yang dilakukan oleh Shweta dan Anam pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keterlibatan kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut: **H1 : Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.**

## **2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

Keterlibatan kerja itu penting karena timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Jika keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaannya baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerjanya juga. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: **Riset Terdahulu:** 1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Wat Tamwil (BMT)” yang dilakukan oleh Christina Tri Setyorini, dkk pada tahun 2012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BANGUN WENANG BEVERAGES MANADO” yang dilakukan oleh Kakinsale, dkk pada tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Penelitian dengan judul “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN CIPUTAT” yang dilakukan oleh Logahan, dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Penelitian dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT.COSMOPROF INDOKARYA di Kabupaten Banjarnegara” yang dilakukan oleh Pradhanawati pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” yang dilakukan oleh Handoyo, dkk pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut: **H2 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

## **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Stres berdampak positif terhadap kinerja karena dengan tingkat stres yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan melakukan banyak pekerjaan yang meningkatkan kinerjanya sehingga dengan adanya hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: **Riset Terdahulu:** 1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD SURYA RADITYA NEGARA” yang dilakukan oleh Dewi, dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM SURABAYA” yang dilakukan oleh Astianto, dkk pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru

SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang” yang dilakukan oleh Hidayat pada tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Penelitian dengan judul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas KHairun Ternate” yang dilakukan oleh Nur pada tahun 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disulkan hipotesis sebagai berikut: **H3: Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Apabila seorang karyawan yang memiliki pekerjaan yang banyak di tempatnya bekerja namun dituntut untuk menyelesaikannya dengan waktu yang terbatas maka karyawan bisa mengalami stress kerja. Namun karyawan dengan stress kerja yang tinggi dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi juga. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stress karyawan akan menurun apabila karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Maka dalam penelitian ini dapat disulkan hipotesis sebagai berikut: **H4: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Peneliti melakukan objek penelitian di SMP Negeri yang berada di Kecamatan Pekalongan Barat. Subjek penelitian ini terdiri dari populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru yang sudah bekerja minimal 3 tahun di SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat yang berjumlah di SMP Negeri 04 Pekalongan yaitu 28 orang guru, SMP Negeri 11 Pekalongan sebanyak 20 guru, dan SMP Negeri 13 Pekalongan sebanyak 24 guru. Dalam penelitian ini sampel yang diambil Guru Tetap (PNS) di SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.

#### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer. Data primer dapat diartikan sebagai data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu dengan cara wawancara, diskusi, observasi, dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah menggunakan teknik pengumpulan kuesioner. Untuk menjawab pertanyaan kuesioner menggunakan skala *likert* yang nilainya adalah 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan angket kuesioner pada Guru Tetap (PNS) SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dan sampel pada objek yang akan digunakan peneliti adalah dari Guru Tetap (PNS) di SMP Negeri 04 Pekalongan sebanyak 28 guru, SMP Negeri 11 Pekalongan sebanyak 20 guru, SMP Negeri 13 Pekalongan sebanyak 24 guru jadi total seluruh ada 72 guru dari digabungkan 3 SMP Negeri yang ada di Kecamatan Pekalongan Barat. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana tidak semua anggota dijadikan populasi tetapi berdasarkan kriteria tertentu dan jumlah tertentu. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang guru tetap (PNS) di SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.

## DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. (Sugiyono, 2017)

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
<b>Stress Kerja</b>	Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Handoko (2014)		Eko Yuliawan, (2012) yang berjudul “Pengaruh stress dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung”
<b>Keterlibatan Kerja</b>	Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, dan partisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan. (Istijanto, 2005 dalam Lita dan Roni 2017)		Pei Lee Teh&Hongyi Sun (2011) yang berjudul “ <i>Knowledge Sharing Job Attitude and Organisational Citizenship Behaviour</i> ”
<b>Kinerja</b>	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison dkk, 2016)	a. Target b. Kualitas c. Waktu penyelesaian d. Taat asas (Edison dkk, 2016)	Siti Safaria, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascape Surveys Indonesia”



## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. PROFIL RESPONDEN

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 2 golongan, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah data responden yang berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	26	36 %
2	Perempuan	46	64%
	Total	72	100%

Sumber: Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 46 orang (64%) dan laki-laki sebanyak 26 orang (36%).

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 4 golongan, yaitu responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 20 tahun, 21 sampai dengan 30 tahun, dan 31 sampai dengan 40 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

**Tabel 4. 2 Data responden berdasarkan masa kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	5	7%
2	11-20 tahun	26	36%
3	21-30 tahun	28	39%
4	31-40 tahun	13	18%
	Total		100%

Sumber: Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah guru yang sudah bekerja selama 31-40 tahun yaitu sebanyak 28 orang (39%) dan yang paling sedikit adalah guru yang sudah bekerja selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 5 orang (7%).

### 2. UJI KUALITAS INSTRUMEN

#### a. Uji Validitas

VARIABEL	Jumlah Item	Signifikan	Keterangan
STRES KERJA	9	0,000	VALID
KETERLIBATAN KERJA	5	0,000	VALID
KINERJA	5	0,000	VALID

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan variabel stress kerja, keterlibatan kerja dan kinerja adalah valid.

## b. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Keterangan
STRES KERJA	0,786	Reliabel
KETERLIBATAN KERJA	0,705	Reliabel

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan pada setiap variabel adalah reliabel atau handal.

## 3. STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel	N	Min	Max	Mean
Stres Kerja	72	1	5	3,26
Keterlibatan Kerja	72	2	5	4,34
Kinerja	72	1	5	4,20

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki rata-rata sebesar 3,26 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5, hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja tergolong dalam katagori tinggi. Dan begitupula dengan variabel keterlibatan kerja memiliki rata-rata 4,34 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5, hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tergolong dalam kategori tinggi dan kinerja memiliki rata-rata 4,20 dengan nilai skor minimum 1 dan maksimum 5, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja tergolong dalam katagori tinggi.

## 4. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA UJI HIPOTESIS

Pengujian regresi linear sederhana untuk mengetahui variabel independen (Stres Kerja) tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Pada pengujian regresi linear sederhana ini akan dilakukan uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Stress kerja	0,065	-0,254	0,031

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T hitung sebesar -0,254 nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,065 nilai tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 6,5%.

## ANALISIS DATA

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel Test. Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh Stres kerja (X) dapat

berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,038. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu Stres kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Keterlibatan kerja (Z) yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien beta nya yaitu  $-0,254 \cdot 0,271 = -0,068834$ . Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak dapat diuji menggunakan Sobel test sebagai berikut :

$$P1 = -0,254 \qquad \qquad \qquad Se1 = 0,025$$

$$P3 = 0,271 \qquad \qquad \qquad Se3 = 0,137$$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect (Se43) sebagai berikut:

$$Se43 = \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2}$$

$$= \sqrt{(-0,254)^2 \cdot (0,137)^2 + (0,271)^2 \cdot (0,025)^2 + (0,025)^2 \cdot (0,137)^2}$$

$$= \sqrt{0,0012109008 + 0,0000459006 + 0,0000117306}$$

$$= \sqrt{0,001268532} = 0,0356164569$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P1.3}{Se1.3}$$

$$= -0,068834 / 0,0356164569 = -1,9326459168$$

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.
2. Keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.
3. Stress kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat.
4. Pengaruh langsung (stres terhadap Kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (stres terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja).

### SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan bagi SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat adalah:

1. Bagi pihak SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat, mungkin perlu diperhatikan stress kerja yang dimiliki oleh guru berkaitan dengan kepemimpinan dengan guru agar tidak terjadi konflik yang membuat guru merasa tidak adil, dan mungkin untuk bisa menambah kelayakan maupun memperbaiki sarana prasarana mengajar agar siswa dan guru lebih bersemangat untuk melakukan proses belajar mengajar.
2. Pihak SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat diharapkan mampu menjaga keharmonisan antar guru atau antara guru dengan pemimpin agar lingkungan kerja tetap sehat sehingga menambah kekompakkan antara pemimpin dengan guru dan bisa mempertahankan visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah.
3. Pihak SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat diharapkan mampu untuk menjaga dan meningkatkan komunikasi dengan pimpinan sehingga komunikasi yang tercipta tetap terjaga dan tidak menimbulkan konflik karena adanya kesalahpahaman.

4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar bisa meneliti lebih detail lagi untuk mengindikasi masalah yang ada dan untuk bisa menambah variabel-variabel lain yang berhubungan dengan stress kerja, keterlibatan maupun kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A. H., Suprihatin, S., & Wardiningsih, S. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 11*.
- Amalia Maulida Ghaisani, F. I. (2014). Pengaruh Job Involvement terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT South Pacific Viscose).
- Asnawi, S., & Bachroni, M. (1999). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Jurnal PSIKOLOGI*.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD SURYA RADITYA NEGARA. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2*.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghaisani, A. M., & Liestiwati, F. I. (2014). Pengaruh Job Involvement terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. *Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT BUKU SERU.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Volume 6*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. 2006: Erlangga.

- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Emba*.
- Logahan, M. J., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-CIPUTAT. *Binus Business Review Volume 5*.
- Moorhead, G., & W.Griffin, R. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ouyang, Y. (2009). The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability : Bnking Service Personnel of Taiwan as an Example. *Journal of Money, Investment and Banking*.
- P.ROBBINS, S., & JUDGE, T. A. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Salemba Empat.
- Phd', M. D. (2010). Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District. *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*.
- Ricardianto, I. P. (2014). *Human Capital Manajemen*. Bogor: IN MEDIA.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Roni Faslah, L. H. (2010). The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction Toward Turnover Intention on Employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains*.
- Sagar, S., & Amin, A. (2010). A Study of Relationship Between Job Stress and Job Involvement With Reference to Banking Industry. *Ge-International Journal of Management Research Volume -2*.

- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *e-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bitul Maal Wat Tamwil. *Media Riset Akuntansi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thevisuthan, P. (2017). The Relationship between Occupational Stress and Job Involvement of Doctors in Sri Lanka. *International Journal of Research*.
- Villiers, M. C. (2010). Sources of job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution. *Southern African Business Review Volume 14*.
- Wansaga, J. B., Oroh, S. G., & Sendow, G. M. (2016). Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Yuliska, W. R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang.