



Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Purbalingga

Rissa Syabrina

Program Studi Manajemen Universitas Perwira Purbalingga

Alamat: Jl. Letjen S Parman No.53, Kedung Menjangan, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia 53316

Penulis Korespondensi: syabrinarissa@gmail.com

Abstract. *Vocational High School 2 Purbalingga will continue to face challenges related to teacher performance in 2024. Based on pre-research results and the data obtained, a shortage of teaching staff has been identified, leading to excessive teaching loads and hours, job stress, and dissatisfaction among some teachers with their compensation. This study aims to determine the extent to which job stress, workload, and compensation influence teacher performance at Vocational High School 2 Purbalingga. This study used a quantitative method with a survey approach. The population in this study was all 84 teachers, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. Data processing was performed using SPSS version 25. The results showed that job stress had no effect on teacher performance, while workload and compensation had a significant effect. Simultaneously, job stress, workload, and compensation influenced teacher performance. The coefficient of determination value of 0.451 indicates that these three variables influence teacher performance by 45.1%, while the remaining 54.9% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it is recommended that the school increase the number of teaching staff to reduce excessive teacher workload.*

Keywords: *Work stress; Workload; Compensation; Teacher performance; Vocational education*

Abstrak. SMK Negeri 2 Purbalingga pada tahun 2024 masih menghadapi permasalahan terkait kinerja guru. Berdasarkan hasil pra-penelitian dan data yang diperoleh, ditemukan fenomena kekurangan jumlah tenaga pendidik yang menyebabkan beban serta jam mengajar berlebih, munculnya stres kerja, dan ketidakpuasan sebagian guru terhadap kompensasi yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 84 orang dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan. Secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka disarankan agar sekolah menambahkan jumlah tenaga pendidik untuk mengurangi beban kerja guru yang berlebih.

Kata kunci: Stres kerja; Beban kerja; Kompensasi; Kinerja guru; Pendidikan vokasi

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan aspek mendasar dalam kehidupan, di mana setiap individu memiliki hak untuk mengakses dan mengembangkan diri melalui proses pendidikan. Sekolah sebagai lembaga formal yang bertanggung jawab menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, yang didukung oleh tenaga profesional, sistem kerja yang terorganisir, serta sumber daya yang memadai. Guru memiliki peran strategi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan meminta peserta didik.

Oleh karena itu, profesi guru menuntut kompetensi dan keahlian khusus dalam pelaksanaannya (Nurzannah, 2022).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan proses pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, berdasarkan standar kinerja yang diterapkan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan (Wahyuningtyas et al., 2022). Menurut (Widayati 2019) terdapat enam indikator kinerja guru yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja guru. Stres ini muncul akibat tekanan emosional yang timbul ketika guru menghadapi tuntutan yang berlebihan, hambatan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek fisik dan psikologis, tetapi juga mempengaruhi emosi, pola pikir, dan perilaku kerja secara keseluruhan. Beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, konflik peran, serta kepemimpinan yang kurang efektif menjadi pemicu utama stres kerja (Nurdin & Samudi, 2024). Menurut (Indrayan & Putra, 2024) indikator stres kerja yaitu kekhawatiran, gelisah, tekanan dan frustrasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja, yang berdampak pada penurunan kualitas pengajaran dan interaksi dengan peserta didik. Ketika guru merasa terbebani oleh banyaknya tugas, waktu yang terbatas, serta kurangnya dukungan, mereka cenderung mengalami tekanan psikologis yang menghambat kinerja. Apabila beban kerja tidak diatur dengan baik atau tidak sejalan dengan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia, maka akan terjadi akumulasi tugas yang dapat melewati batas jam kerja normal (Lestari et al., 2023). Menurut (Indrayan & Putra, 2024) indikator beban kerja yaitu banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan dan kondisi pekerjaan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Kompensasi yang layak membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Kompensasi mencakup aspek finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan diri), yang semuanya berperan dalam mendukung kinerja guru secara keseluruhan guru (Suherman, 2021). Menurut (Widayati, 2019) variabel kompensasi terdiri atas empat indikator utama yaitu gaji, insentif, Tunjangan (Kesehatan dan Tunjangan Hari Raya (THR)) dan fasilitas

SMK Negeri 2 Purbalingga merupakan sekolah menengah kejuruan negeri yang berlokasi di Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Sekolah ini memiliki

jurusan yang fokus pada sektor pertanian dan peternakan, yaitu Agribisnis Ternak Unggas (ATU), Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHP), serta Agribisnis Perikanan Air Tawar (APAT). Selain bidang agribisnis, SMK Negeri 2 Purbalingga juga memiliki jurusan lain di bidang teknologi dan teknik, yaitu Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO) dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL).

Berdasarkan hasil penelitian SMK Negeri 2 Purbalingga saat ini tengah menghadapi permasalahan terkait kekurangan tenaga pendidik. Dengan jumlah peserta didik mencapai 1.664 siswa dan hanya didukung oleh 84 guru. Beban kerja guru meningkat akibat kesulitan membagi kelas. Selain mengajar beberapa mata pelajaran, mereka juga harus menjalankan tugas tambahan yang semakin meningkat jam mengajar melebihi standar ideal. Sesuai peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2018, beban kerja guru seharusnya maksimal 40 jam perminggu dan minimal 24 jam, namun saat ini berpotensi melebihi batas yang telah ditetapkan. Peningkatan beban kerja tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi kerja guru, tetapi juga mempengaruhi kualitas pembelajaran. Nilai rata-rata siswa kelas XI tahun ajaran 2023/2024 pada beberapa mata pelajaran belum mencapai target nilai minimal 85. Salah satu penyebab utamanya adalah keterbatasan jumlah guru yang mengharuskan mereka mengampu lebih dari satu mata pelajaran. Hal ini menyebabkan interaksi antara guru dan siswa menjadi kurang efektif, serta metode pembelajaran tidak berkembang secara optimal, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* yang ditemukan dalam studi sebelumnya. (Akmal et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Dumai Kota, serta merekomendasikan agar penelitian selanjutnya mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan rekomendasi tersebut, penelitian ini fokus pada sistem kompensasi sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Di SMK Negeri 2 Purbalingga, ditemukan adanya perbedaan pandangan di antara para guru mengenai kecukupan kompensasi yang diberikan, sehingga perlu diteliti lebih lanjut sejauh mana kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja guru di tengah tingginya beban dan stres kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori atribusi

Fritz Heider adalah salah satu psikolog pertama yang memperkenalkan konsep atribusi. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Dengan mengamati perilaku seseorang, kita dapat mengetahui sikap atau karakteristik individu tersebut dan memprediksi bagaimana mereka akan bertindak dalam situasi tertentu. Teori atribusi menjelaskan bagaimana seseorang memahami reaksi mereka terhadap peristiwa di sekitar dengan mengetahui alasan-alasan di balik kejadian yang dialami. Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (seperti kecerdasan, kepribadian, atau kemampuan) dan kekuatan eksternal (seperti kondisi lingkungan, tekanan, waktu, atau keadaan tertentu) hal tersebut bersama-sama menentukan perilaku manusia (Hasanah et al., 2024).

Teori atribusi merupakan pendekatan psikologis yang membantu memahami bagaimana individu menafsirkan penyebab dari peristiwa atau situasi yang mereka alami, serta bagaimana interpretasi tersebut memengaruhi sikap dan perilaku mereka. Dalam konteks pendidikan, khususnya pada guru, teori ini relevan untuk memahami bagaimana mereka memaknai berbagai tantangan dalam pekerjaannya, seperti stres kerja, beban kerja, dan kompensasi.

Hasil penelitian di SMK Negeri 2 Purbalingga menunjukkan bahwa para guru cenderung menggunakan atribusi internal dalam menanggapi tekanan pekerjaan. Dalam menghadapi stres kerja, guru memandang bahwa pencapaian kinerja merupakan hasil dari tanggung jawab, dedikasi, dan usaha pribadi, bukan semata-mata dipengaruhi oleh tekanan eksternal atau kondisi kerja yang menekan. Meskipun menghadapi jam kerja yang tinggi dan beban tugas yang kompleks, para guru tetap berupaya memberikan hasil terbaik karena meyakini bahwa keberhasilan sangat bergantung pada pengendalian diri dan strategi kerja yang efektif. Hal ini diperkuat oleh adanya dukungan dari lingkungan kerja yang suportif, solidaritas antar rekan guru, serta perhatian dari pihak manajemen sekolah yang turut membantu meredam dampak negatif stres terhadap kinerja.

Pandangan serupa juga terlihat dalam respons terhadap beban kerja. Guru menilai tingginya beban tugas bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai bentuk kepercayaan dari pihak sekolah. Sikap ini memperlihatkan adanya keyakinan bahwa tanggung jawab tambahan merupakan bagian dari profesionalisme, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan tugas secara maksimal. Keyakinan bahwa hasil kerja bergantung pada usaha pribadi menjadi dasar motivasi yang kuat bagi guru untuk terus meningkatkan performa.

Dalam hal kompensasi, guru juga menunjukkan pola atribusi internal. Mereka yang merasa menerima kompensasi yang layak cenderung menghubungkan penghargaan tersebut

dengan kerja keras dan kemampuan pribadi. Kepuasan terhadap kompensasi kemudian menjadi dorongan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja. Sebaliknya, guru yang merasa tidak puas terhadap kompensasi cenderung melihat adanya ketidakadilan dalam sistem, namun tetap menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas karena memandang pencapaian sebagai hasil dari usaha mereka sendiri, bukan karena keberuntungan atau faktor eksternal semata.

Secara keseluruhan, teori atribusi memberikan kerangka pemahaman bahwa cara guru menilai penyebab dari situasi pekerjaan akan memengaruhi bagaimana mereka merespons dan berperilaku. Ketika guru mengatribusikan berbagai tantangan sebagai hal yang masih dapat dikendalikan secara pribadi, maka mereka lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar kecenderungan atribusi internal ini terus berkembang positif dan berdampak langsung pada kualitas pendidikan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah guru SMK Negeri 2 Purbalingga sejumlah 84 orang. Pengumpulan sampel yang digunakan adalah menggunakan metode nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sehingga yang dijadikan sampel dari penelitian ini yakni seluruh guru SMK Negeri 2 Purbalingga yang berjumlah 84 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan program SPSS 25. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas.

| Variabel | Indikator | Item Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------|-----------|--|----------|---------|------------|
| Kinerja Guru | Efektif | Mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku | 0.718 | 0.2146 | Valid |
| | Efisien | Mampu menggunakan waktu dengan efisien sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh instansi | 0.698 | 0.2146 | Valid |
| | Kualitas | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan | 0.677 | 0.2146 | Valid |

| | | | | | |
|-------------|---|---|-------|--------|-------|
| | | Dalam mengajar sesuai dengan harapan orang tua murid | 0.549 | 0.2146 | Valid |
| | Ketepatan | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sekolah | 0.621 | 0.2146 | Valid |
| | Produktivitas | Bekerja dengan benar sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan sekolah | 0.663 | 0.2146 | Valid |
| | | Dapat menyelesaikan masalah dengan orang tua anak didik | 0.709 | 0.2146 | Valid |
| | | Dapat bekerja sama sesama guru, staf dan orang tua | 0.723 | 0.2146 | Valid |
| | Keselamatan | Lingkungan sekolah yang bersih akan berpengaruh pada kesehatan guru | 0.714 | 0.2146 | Valid |
| | | Kesehatan guru sudah dijamin menggunakan asuransi | 0.634 | 0.2146 | Valid |
| Stres Kerja | Kekhawatiran | Kemampuan dalam mengatasi rasa cemas selalu diterapkan dalam pekerjaan | 0.266 | 0.2146 | Valid |
| | Gelisah | Kegelisahan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan keterampilan dan performa kerja | 0.833 | 0.2146 | Valid |
| | Tekanan | Tekanan dalam bekerja dapat berfungsi sebagai motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik | 0.859 | 0.2146 | Valid |
| | Frustrasi | Frustrasi diubah menjadi motivasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pekerjaan | 0.775 | 0.2146 | Valid |
| Beban Kerja | Banyaknya pekerjaan | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 0.831 | 0.2146 | Valid |
| | Target kerja | Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan | 0.807 | 0.2146 | Valid |
| | Kebosanan | Inovasi diterapkan dalam pekerjaan untuk menghindari rasa kebosanan | 0.827 | 0.2146 | Valid |
| | Standar pekerjaan | Standar pekerjaan perusahaan sejalan dengan tugas yang diberikan | 0.884 | 0.2146 | Valid |
| | Kondisi pekerjaan | Kondisi pekerjaan sudah mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan | 0.872 | 0.2146 | Valid |
| Kompensasi | Gaji | Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar | 0.724 | 0.2146 | Valid |
| | | Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan | 0.702 | 0.2146 | Valid |
| | Insentif | Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja | 0.737 | 0.2146 | Valid |
| | | Insentif diberikan untuk yang berprestasi | 0.715 | 0.2146 | Valid |
| | | Bonus yang diberikan diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja guru | 0.737 | 0.2146 | Valid |
| | Tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya | Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk pegawainya | 0.634 | 0.2146 | Valid |
| | | Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru dan para pegawainya | 0.671 | 0.2146 | Valid |
| | | Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan | 0.829 | 0.2146 | Valid |
| | | Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan | 0.779 | 0.2146 | Valid |
| | Fasilitas | Sekolah memberikan fasilitas yang memadai | 0.726 | 0.2146 | Valid |

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung dengan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 84 - 2 = 82$. Berdasarkan df tersebut dan taraf signifikansi 0,05 (dua arah), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2146. Berdasarkan hasil analisis uji validitas, seluruh nilai r hitung (corrected item- total correlation) lebih besar dari r tabel, yaitu 0,2146. Dengan demikian, seluruh item atau indikator dalam instrumen penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas.

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | R | Keterangan |
|----|------------------|------------------|------|------------|
| 1 | Kinerja Guru (Y) | 0,864 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (X1) | 0,688 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Beban Kerja (X2) | 0,899 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kompensasi (X3) | 0,891 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel yang diteliti menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel kinerja guru, stres kerja, beban kerja dan kompensasi dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif.

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| kinerja guru | 84 | 40.00 | 50.00 | 45.0000 | 3.33654 |
| stres kerja | 84 | 10.00 | 20.00 | 15.0952 | 2.30044 |
| beban kerja | 84 | 17.00 | 25.00 | 21.5238 | 2.05629 |
| kompensasi | 84 | 26.00 | 50.00 | 43.0357 | 4.59294 |
| Valid N (listwise) | 84 | | | | |

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa sebagian besar guru di SMK Negeri 2 Purbalingga memiliki kinerja yang baik dan konsisten, dengan skor rata-rata sebesar 45,00 dan variasi yang rendah. Tingkat stres kerja guru berada dalam kategori sedang dengan rata-rata 15,09, menunjukkan bahwa tekanan kerja dialami secara merata di antara responden. Beban kerja juga cukup tinggi dengan rata-rata 21,52 dan sebaran data yang relatif homogen. Sementara itu, penerima yang diterima guru rata-rata berada pada angka 43,04, yang menunjukkan bahwa secara umum guru menerima penerima yang baik, meskipun terdapat perbedaan yang cukup besar antar individu. Temuan ini memberikan gambaran umum mengenai kondisi kerja dan persepsi guru terhadap beban serta penghargaan yang diterima di lingkungan sekolah.

UJI ASUMSI KLASIK

a) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.97539028 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.076 |
| Test Statistic | | .086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .187 ^c |

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Correlations

| | | stres kerja (X1) | beban kerja (X2) | kompensasi (X3) | Unstandardized Residual | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------|-----------------|-------------------------|-------|
| Spearman's rho | stres kerja (X1) | Correlation Coefficient | 1.000 | .195 | .227* | -.050 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .075 | .038 | .653 |
| | | N | 84 | 84 | 84 | 84 |
| | beban kerja (X2) | Correlation Coefficient | .195 | 1.000 | .395** | .063 |
| | | Sig. (2-tailed) | .075 | . | .000 | .571 |
| | | N | 84 | 84 | 84 | 84 |
| | kompensasi (X3) | Correlation Coefficient | .227* | .395** | 1.000 | .125 |
| | | Sig. (2-tailed) | .038 | .000 | . | .259 |
| | | N | 84 | 84 | 84 | 84 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.050 | .063 | .125 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .653 | .571 | .259 | . |
| | | N | 84 | 84 | 84 | 84 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa nilai signifikansi antara residual dengan variabel stres kerja (0,653), beban kerja (0,571) dan kompensasi (0,259) semuanya lebih besar dari 0,05. Maka tidak terdapat korelasi signifikan antara residual dengan variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam melakukan penelitian.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas.

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.274 | 3.406 | | 5.658 | .000 | | |
| | stres kerja (X1) | -.097 | .127 | -.067 | -.767 | .445 | .901 | 1.110 |
| | beban kerja (X2) | .867 | .148 | .535 | 5.849 | .000 | .821 | 1.218 |
| | kompensasi (X3) | .198 | .067 | .273 | 2.968 | .004 | .813 | 1.230 |

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

Berdasarkan tabel 6, seluruh variabel bebas dalam model regresi, yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model. Maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut secara valid dan akurat.

ANALISIS REGRESI BERGANDA**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Berganda.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.274 | 3.406 | | 5.658 | .000 |
| | stres kerja (X1) | -.097 | .127 | -.067 | -.767 | .445 |
| | beban kerja (X2) | .867 | .148 | .535 | 5.849 | .000 |
| | kompensasi (X3) | .198 | .067 | .273 | 2.968 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

Persamaan linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 19,274 + (-0,097 X_1) + 0,867X_2 + 0,198X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 19,274 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel stres kerja, beban kerja dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja guru diperkirakan sebesar 19,274 satuan.
- 2) Koefisien stres kerja (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai $b = -0,097$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar satu satuan maka akan terjadi penurunan nilai terhadap variabel Y sebesar -0,097
- 3) Koefisien beban kerja (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,867$. Artinya apabila terjadi kenaikan

nilai variabel X2 sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan nilai terhadap variabel Y sebesar 0,867.

- 4) Koefisien kompensasi (X3) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,198$ Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan nilai terhadap variabel Y sebesar 0,198.

a) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana $df = n-k-1$ ($df = 84-3-1 = 80$) maka diperoleh t tabel = 1,990.

Tabel 8. Hasil Uji t.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.274 | 3.406 | | 5.658 | .000 |
| | stres kerja (X1) | -.097 | .127 | -.067 | -.767 | .445 |
| | beban kerja (X2) | .867 | .148 | .535 | 5.849 | .000 |
| | kompensasi (X3) | .198 | .067 | .273 | 2.968 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

- 1) Stres Kerja (X1) memiliki nilai *thitung* sebesar -0,767 dengan nilai signifikansi 0,445. Karena $thitung < ttabel$ ($|-0,767| < 1,990$) dan $Sig. > 0,05$ ($0,445 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 2) Beban Kerja (X2) memiliki *thitung* sebesar 5,849 dan $Sig. 0,000$. Karena $thitung > ttabel$ ($5,849 > 1,990$) dan $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- 3) Kompensasi (X3) memiliki *thitung* sebesar 2,968 dan $Sig. 0,004$. Karena $thitung > ttabel$ ($2,968 > 1,990$) dan $Sig. < 0,05$ ($0,004 < 0,05$), maka kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b) Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 9. Hasil Uji f.

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 417.182 | 3 | 139.061 | 21.950 | .000 ^b |
| | Residual | 506.818 | 80 | 6.335 | | |
| | Total | 924.000 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), stres kerja (X1), beban kerja (X2)

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 21,950 sedangkan nilai f tabel diperoleh $df=n-k-1$ ($df=84-3-1 = 80$) 2,719 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari analisis uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

- c) Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R²).

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .672 ^a | .451 | .431 | 2.517 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), stres kerja (X1), beban kerja (X2)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa 0,451 atau 45,1% kinerja guru SMK Negeri 2 Purbalingga dipengaruhi oleh variabel stres kerja, beban kerja dan kompensasi 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan interpretasi nilai R Square, tingkat hubungan tersebut termasuk dalam kategori cukup.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purbalingga.
- b) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purbalingga.
- c) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purbalingga.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Sekolah disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyediakan layanan konseling dan kegiatan positif guna mengantisipasi stres kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan.

- b) Pembagian beban kerja perlu dievaluasi secara adil dan proporsional sesuai kompetensi guru. Penambahan tenaga pendidik juga perlu dipertimbangkan untuk mengurangi beban berlebih.
- c) Peningkatan kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, penting untuk mendorong motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- d) Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran dan melibatkan lebih banyak responden dari sekolah lain agar hasil lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.
- e) Penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin diharapkan mampu memberikan pemahaman lebih luas terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (Idj)*. [Http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Idj](http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Idj)
- Hasanah, S. A. N., Agustina, D., Ningsih, O., & Nopriyanti, I. (2024). Teori Tentang Persepsi Dan Teori Atribusi Kelley. *Cidea Journal*, 3(1), 44–54. <https://doi.org/10.56444/Cideajournal.V3i1.1810>
- Indrayan, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Issue 1).
- Lestari, S. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2023). The Effect Of Teacher Competence And Workload On Teacher Performance At Smk Negeri 3 Karawang. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). [Http://journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej)
- Nurdin, A., & Samudi. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pai Di Sma Banten*.
- Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *Alacrity : Journal Of Education*, 2(3), 26–34. [Http://Lppipublishing.Com/Index.Php/Alacrity](http://lppipublishing.com/index.php/alacrity)
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal Of Management And Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V18i3.228>
- Wahyuningtyas, Y. F., Feptiasari, L., Studi, P., Stie, M., & Wiwaha, W. (2022). Yunita Fitri Wahyuningtyas Lusi Feptiasari Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 2 Pajangan. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 4).
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>