

PENDIDIKAN UNTUK BANGSA



# SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN UNTUK KEJAYAAN BANGSA

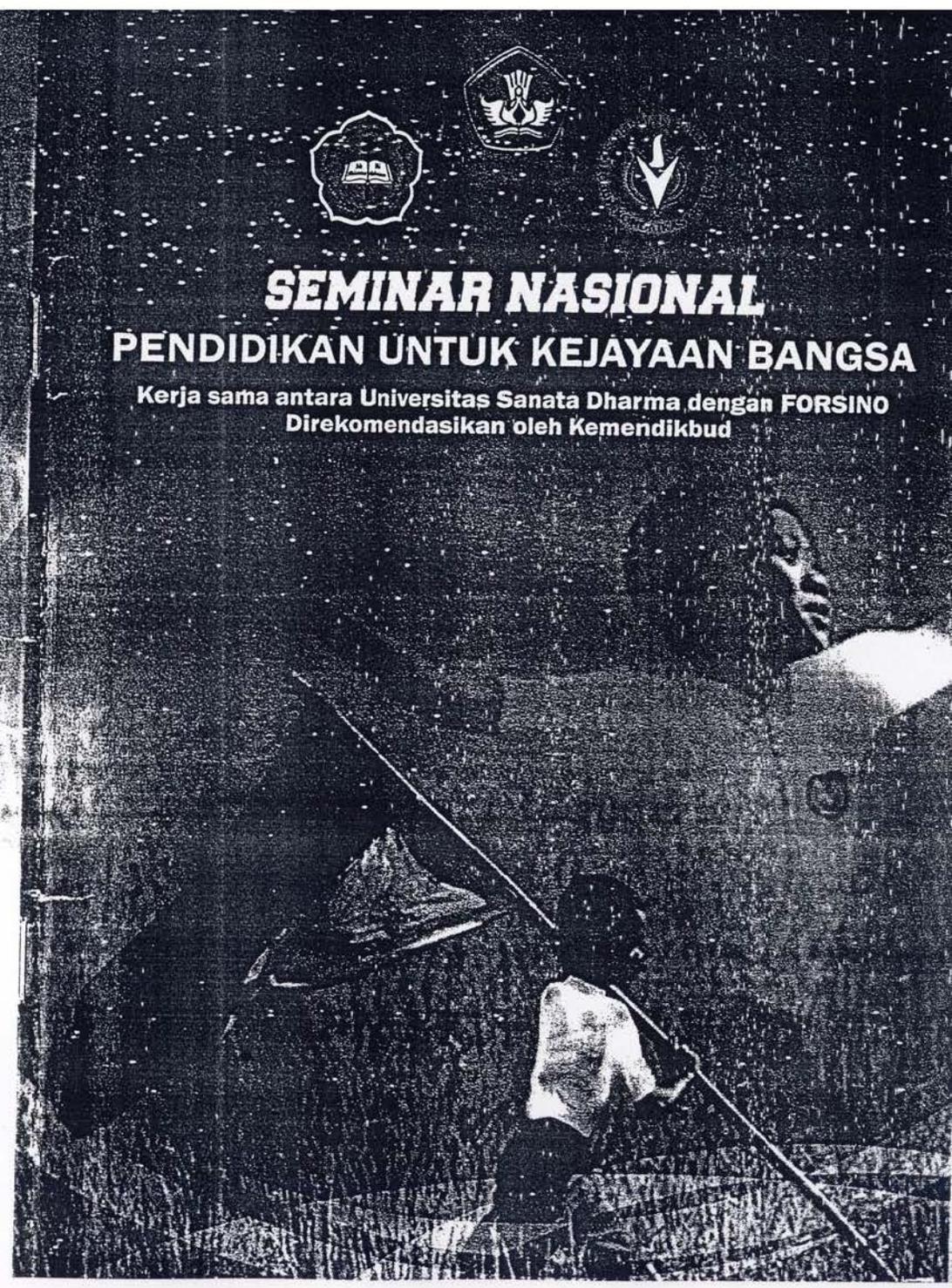
Kerja sama antara Universitas Sanata Dharma dengan FORSINO  
Direkomendasikan oleh Kemendikbud



Didukung oleh:

## Tribun Jogja

SARANANJA  
SPIRIT BARUDHYA TENG



**PROFESIONALISME GURU DITINJAU DARI PENGARUH STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA  
PADA GURU SMP DAN SMA SWASTA DI SURABAYA**

Christina Esti Susanti  
Fakultas Bisnis – Unika Widya Mandala Surabaya  
Ani Suhartatik  
Fakultas Bisnis – Unika Widya Mandala Surabaya

Dipresentasikan dalam Seminar Nasional Pendidikan di Universitas Sanata Darma

*Abstract*

*This survey aim is to know the teacher's professionalism that analyzed from the influence of job stress to job performance and job satisfaction as a mediating on the private junior school and high school teachers in Surabaya.*

*The populations in this survey are all the private junior school and high school teachers in Surabaya. The sampling technique used was purposive sampling. Sample selection is based on certain criteria that is future work for at least 2 years of work and has become a permanent teacher at the private junior school and high school in Surabaya. Data analyze techniques used in this research is hierarchical regression.*

*Based on the result obtained that there was significant influence job stress on performance, job stress on job satisfaction, and job satisfaction on job performance.*

*Keywords: Job Stress, Job Performance, Job Satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profesionalisme guru yang ditinjau dari pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP dan SMA swasta di Surabaya. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel diseleksi berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu guru SMP dan SMA swasta di Surabaya dengan masa kerja minimal 2 tahun dan merupakan guru tetap di SMP dan SMA swasta di Surabaya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *hierarchical regression*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja.

## I. Pendahuluan

Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan dan berdampak langsung pada organisasi. Menurut Robbins (2003:102-103), kepuasan kerja berdampak pada produktivitas, dan kemangkiran karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka produktivitas meningkat, dan kemangkiran karyawan rendah. Produktivitas dan kemangkiran karyawan ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Semakin tinggi produktivitas dan rendahnya kemangkiran karyawan, semakin efektif pula kinerja organisasi.

Kepuasan kerja dan hubungan dengan banyak variabel lainnya sudah lama menjadi perhatian peneliti di *Western* dan *non-Western* (Weiss *et al.*, 1967; Hackman & Oldham, 1974; Lock, 1976 dikutip dalam Yousef, 2002; Bhuian & Muhmin, 1997; Groot & Brink, 1999; Kinicki *et al.*, 2002; Kreitner & Kinicki, 2007; dalam Ghazzawi, 2008). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja memang merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena mempengaruhi kepuasan hidup (Judge *et al.*, 1994), dan kinerja suatu organisasi (Babin & Boles, 1996). Alasan inilah yang pada akhirnya membuat sebuah organisasi harus berpikir keras bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Penelitian terdahulu yang dijadikan bahan acuan penelitian ini meneliti peran mediasi kepuasan kerja terhadap *job distress* dan komitmen organisasional karyawan administrasi perguruan tinggi swasta di Surabaya. Variabel komitmen organisasional diukur dengan multidimensional yang terdiri dari *affective*, *normative* dan *conative commitment* (Junaidi dan Ani, 2010).

Penelitian ini menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya. Guru sebagai obyek penelitian karena menurut pendapat peneliti guru merupakan kelompok kerja formal lini, sebagai ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat.

Penelitian ini menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja. Adapun permasalahan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya?
4. Apakah ada pengaruh peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan stress kerja terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.
2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.
4. Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1. Akademik  
Penelitian ini dapat memperkaya penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terutama tentang pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
2. Praktis  
Memberikan gambaran stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja serta pengaruh antar variabel tersebut yang terjadi pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya, serta kemungkinan kebijakan yang dapat dikembangkan atas hasil penelitian ini.

## **II. Uraian**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Stres Kerja**

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Hampir semua orang dalam kehidupan mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan, termaksud seorang guru yang pekerjaannya utamanya adalah mengajar, sebab mengajar merupakan suatu bagian pekerjaan yang dapat menimbulkan stres.

Menurut Atwater (1983) dalam Dadang, bekerja akan membuat manusia menjadi lebih berarti dan berharga, namun apabila guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan mulai membebani dirinya dan merasa tidak mampu lagi menangani seluruh pekerjaan, maka muncullah stres yang berkaitan dengan pekerjaannya atau yang disebut dengan stres kerja. Anoraga (1992) dalam Dadang mengatakan bahwa stres kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson *et al.*, (dalam Nopiyani, dkk, 2001) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001 : 139).

Robbins (1991:170-184) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individual terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins ada yang perlu diingat yaitu bahwa pekerjaan lebih dari sekedar menghadapi kertas, menunggu pelanggan, atau mengendarai truk. Namun termasuk didalamnya adalah bagaimana berhubungan dengan rekan kerja dan

atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mentaati standar kinerja, dan tinggal di dalam kondisi kerja yang seringkali tidak ideal. Hal ini berarti bahwa untuk mendefinisikan kepuasan atau ketidakpuasan kerja perawat adalah merupakan suatu hal yang kompleks karena banyak elemen yang mempengaruhinya.

Dalam memberikan konsep pengukuran kepuasan kerja Robbins memberikan dua pendekatan. Pendekatan pertama, menanyakan secara langsung kepada individu tentang bagaimana kepuasannya terhadap pekerjaannya. Responden kemudian memilih salah satu dari lima alternatif jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”. Pendekatan kedua, elemen-elemen kunci pekerjaan diidentifikasi, kemudian kepada responden ditanyakan tentang bagaimana perasaannya terhadap masing-masing elemen kunci tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah: sifat pekerjaan, supervisi, gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut kemudian diukur dengan skala yang sudah terstandarisasi dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai *overall job satisfaction*.

### 3. Kinerja

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Menurut Smith, kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Atmojo, 1992).

Fatah (1996) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Dale, 1992).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas

atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif karyawan tentang pekerjaan mereka (Locke, 1976 dan Odom *et al.*, 1990 dikutip dalam Yousef, 2002). Sedangkan menurut Sugiarto (2008) stress kerja dapat dialami oleh siapa saja namun dampak dari stress kerja amat bervariasi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Gibson *et al.*, (2006:2001 dalam Sugiarto,2008) menyebutkan bahwa stress memiliki dampak baik langsung maupun tidak langsung pada kepuasan kerja. Pengaruh stress ini selalu bertanda negatif. Artinya makin tinggi tingkat stress karyawan, maka makin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

#### **5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Greenberg dan Baron (1995, dalam Ouyang,2009) Aspek pekerjaan dapat penuh tekanan, yang dinamakan beban kerja yang terlalu berat. Stress di tempat kerja disebabkan oleh berbagai macam faktor. Beberapa diantaranya erat kaitannya dengan pekerjaan dan organisasi, yaitu permintaan pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan bukan pekerjaan, ambiguitas/ketidakpastian dalam pekerjaan, kelebihan dan kekurangan beban kerja, tanggungjawab terhadap orang atau sesuatu, kurangnya pengendalian atas suatu situasi dan kurangnya dukungan sosial. Stress kerja berpengaruh pada kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

#### **6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008:113) “Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan kemana arah hubungan sebab akibat tersebut”. Sebuah penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan mempunyai korelasi yang cukup kuat, ketika karyawan pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, karyawan juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja.

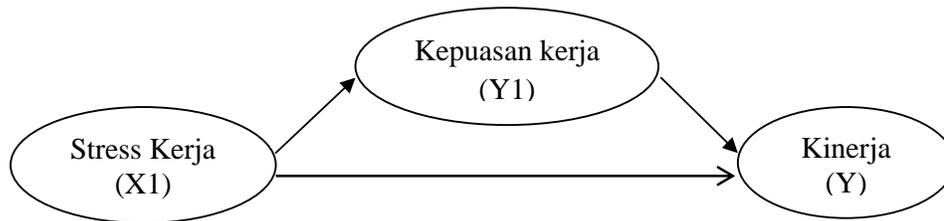
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

#### **7. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang diajukan tersebut, maka dimungkinkan adanya peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa tertekan karena pekerjaannya, mereka akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini kemudian berakibat rendahnya kinerja karyawan tersebut dan perilaku pemimpin perusahaan akan menentukan perasaan yang dimiliki karyawan akan pekerjaan dan kondisi kerja yang dihadapi. Ketika pemimpin mampu memberikan rasa puas pada karyawan, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: kepuasan kerja memediasi hubungan stress kerja terhadap kinerja pada guru SMP dan SMA swasta di Surabaya.

Dari hipotesis diatas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1  
Model Penelitian

## B. Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian guru SMP dan SMA swasta di Surabaya Jumlah minimum sampel pada penelitian ini diperoleh dari perkalian antara 5 (lima) dengan jumlah seluruh butir pertanyaan kuesioner yang akan dibagikan (Hair dkk, 1998). Jumlah seluruh butir pertanyaan kuesioner adalah sebanyak 36 pertanyaan. Sehingga hasilnya dapat diperoleh yaitu sebanyak minimal 180 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak secara acak namun dalam pengambilan sampelnya mengikuti beberapa kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2003; dalam Candra, 2008:33). Adapun kriteria responden adalah sebagai berikut:

1. Guru tetap SMP dan SMA swasta di Surabaya
2. Guru yang sudah bekerja minimal 2 tahun dinilai telah mengetahui dan mengenal baik organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

### 2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Kepuasan kerja merupakan indikasi keberadaan karyawan yang mengacu pada efek perasaan individu dimana dalam pekerjaannya diijinkan untuk dipenuhi dengan nilai-nilai penting pekerjaan. Pengukuran mengadopsi dari 20 butir pernyataan Noe et al, (1994) dalam Ladebo dkk (2008). Penelitian ini mendasarkan definisi stress kerja sebagai tanggapan individual pada tekanan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan. Butir pengukuran *job stress* ini sesungguhnya berjumlah 17 butir, tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan 7 butir pernyataan (Vigoda, 2002).

### 3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2006:45) menyatakan bahwa, “*Uji valliditas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.*” Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS for windows yaitu suatu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data dengan menggunakan SPSS versi 12 (Ghozali, 2006:15). Dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar

atau sama dengan nilai kritis ( $r_{\text{standart}}$ ). Besarnya nilai kritis ( $r_{\text{standart}}$ ) yaitu sebesar 0,4 (Hair dkk, 2006:151).

Ghozali (2006:41) menyatakan bahwa, “*Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.*” Uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows yaitu dengan menggunakan alat uji *Cronbach Alpha* yang dikatakan reliabel apabila nilainya > 0,60 (Ghozali, 2006:42).

## **b. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi hirarkikal, sehingga mengikuti langkah-langkah yang dilakukan oleh Kenny *et. al.* (1998) dan Kenny (2003) sebagai berikut:

### **Langkah 1:**

Stres kerja sebagai variabel independen diregresikan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Langkah ini untuk menguji hipotesis 1.

### **Langkah 2:**

Langkah ini juga digunakan untuk menguji hipotesis 2, stres kerja sebagai variabel independen diregresikan dengan kinerja.

### **Langkah 3:**

Kepuasan kerja sebagai variabel independen diregresikan dengan kinerja sebagai variabel dependen. Langkah ini untuk menguji hipotesis 3.

Kenny (2003) menyatakan bahwa bila ketiga hipotesis tersebut menunjukkan hasil signifikan, maka terdapat peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan *stress kerja* dan kinerja. Langkah ini untuk menguji hipotesis 4.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Identifikasi Responden**

Responden penelitian paling banyak mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 81 orang (38,21 %), 8-10 tahun sebanyak 50 orang (23,8%), 5-7 tahun sebanyak 46 orang (21,49%), 2-4 tahun sebanyak 35 orang (16,42%). Berdasarkan tingkat pendidikan Responden penelitian ini yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 67 orang (46,69%), strata satu sebanyak 99 (46,69 %) , dan strata dua sebanyak 46 (21,71%) Sarjana.

### **2. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai *mean* yang hampir sama: kepuasan kerja ( $M = 3.3113$ ,  $SD = 0.57093$ ), *stress kerja* ( $M = 2.5307$ ,  $SD = 0.70021$ ), kinerja ( $M = 3.5668$ ,  $SD = 0.5645$ )

### **3. Validitas dan Reliabilitas Variabel**

Pada variabel *stress kerja* semua butir pernyataan memiliki *factor loading* di atas 0,4, sehingga semua butir pernyataan valid. Satu butir pernyataan kinerja tidak valid. Semua butir pernyataan yang tidak *valid* tidak dimasukkan dalam proses pengujian berikutnya. Penghitungan reliabilitas variabel dalam penelitian ini dilakukan setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid. Penghitungan reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini *reliable* semua, *stress kerja* 0.895, kinerja 0.799, dan kepuasan kerja 0.910.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi hirarkikal, sehingga mengikuti langkah-langkah yang dilakukan oleh Kenny *et. al.* (1998) dan Kenny (2003) sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi Hirarkikal**

Model	Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	
	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kinerja	
Stres Kerja	-0.279*	-0.431*	-0.279*	-0.096
Kepuasan Kerja	-	-	-	0.425*
$R^2$	0.078	0.186	0.078	0.225
$Adj R^2$	0.074	0.182	0.074	0.218
<b>F</b>	17.794	47.855	17.794	30.402

\*  $p < 0.001$

Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **Langkah 1:**

Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut bersifat negatif, lemah, namun signifikan. Ini berarti hipotesis 1 diterima.

##### **Langkah 2:**

Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut bersifat negatif, lemah, namun signifikan. Ini berarti hipotesis 2 diterima.

##### **Langkah 3:**

Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut bersifat positif, cukup kuat, dan signifikan. Ini berarti hipotesis 3 terdukung.

Kenny (2003) menyatakan bahwa bila ketiga langkah tersebut di atas menunjukkan hasil yang signifikan, maka terdapat peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Artinya bahwa hipotesis 4 diterima.

#### 5. Pembahasan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja terdukung dalam penelitian ini dan mendukung penelitian sebelumnya (Babakus *et al.*, 1996; Babin & Boles, 1998; Gregson & Wendell, 1994; Sin, 1997; Jamal, 1997; Yousef, 2000). Hal ini juga berarti bahwa ketika guru merasa tertekan dalam pekerjaannya, mereka akan merasa tidak puas atau kepuasannya menurun.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, terdukung dalam penelitian ini, sekaligus mendukung penelitian sebelumnya (Yousef, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tertekan karena tidak memiliki kejelasan tugas dan peran, mereka akan memiliki kinerja rendah, dapat mengakibatkan prestasi kerja guru rendah, tidak taat, tidak terampil, dan loyalitas rendah.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, terdukung dalam penelitian ini, sekaligus mendukung penelitian sebelumnya

(Jamal & Badawi 1995; Harrisson & Hubbard, 1998; Bhuian & Muhmin, 1997; Yavas & Bodur, 1999; Yousef, 2001). Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa, kepuasan kerja memediasi hubungan stress kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini didukung dan sekaligus mendukung spekulasi peneliti yang didukung dengan konsep mediasi dari Kenny *et. al.*, 1998 & Kenny, 2003. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang guru merasa tertekan karena pekerjaannya, mereka akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini kemudian berakibat rendahnya kinerja guru tersebut.

### **III. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah hasil penelitian ini membuktikan bahwa:

1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti guru SMP dan SMA swasta di Surabaya yang berada dalam lingkungan kerja yang menekan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ini berarti guru SMP dan SMA swasta di Surabaya yang berada dalam lingkungan kerja yang menekan akan memiliki kinerja yang rendah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini berarti guru SMP dan SMA swasta di Surabaya yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Ini berarti guru SMP dan SMA swasta di Surabaya yang berada dalam lingkungan kerja yang menekan akan merasa tidak puas dan sangat mungkin memiliki kinerja yang rendah.
5. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis pada pengelola sekolah menengah bahwa, mereka sebaiknya mempertimbangkan kemungkinan situasi yang sangat menekan dalam organisasi dapat menimbulkan *stress* pada guru. Hal ini perlu mendapat perhatian karena *stress* dan *burnout* dapat berdampak negatif pada efisiensi dan kinerja turunya kinerja organisasi (Kolowsky *et al.*, 1996; Motowidlo, Manning, & Packard, 1986), penurunan efektivitas dan tingginya *turnover* (Daley 1979 dikutip dalam Savicki & Cooley 1994), kualitas pelayanan yang rendah, rusaknya hubungan pribadi dan keluarga, kesehatan yang menurun (Jackson *et al.*, 1986), tingkat ketidakhadiran yang tinggi (Jackson *et al.*, 1986; Hardy *et al.*, 2003). Oleh karena dampak yang merugikan tersebut, maka pengelola sekolah sebaiknya menangani masalah *stress* sebagai permasalahan dalam proses belajar mengajar)

### **Daftar Pustaka**

- Babakus, E., Cravens, SW, Johnston, M, & Moncrief, WC. (1996). Examining the Role of Organizational Variables in the Salesperson Job Satisfaction Model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XVI, No.3, pp.33 – 46. (Artikel Jurnal)
- Babin, BJ, and Boles, JS. (1996). The Effect of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance, and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, Vol. 72, No. 1, pp.57 – 75. (Artikel Jurnal)

- Babin, BJ, and Boles, JS. (1998). Employee Behavior in Service Environment: A Model and Test Potential Differences between Man and Women. *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp.77 – 91. (Artikel Jurnal)
- Bhuian, SN and Abdul-Muhmin, AG. (1997). Job Satisfaction and Organizational Commitment among ‘Guest-Worker’ Salesforces: The Case of Saudi Arabia. *Journal of Global Marketing*, Vol. 10, No. 3, pp.27 – 44. (Artikel Jurnal)
- Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction Antecedents & Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda. *The Business Review*, Vol. 11, Edisi 2, Desember: 10pgs. (Artikel Jurnal)
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Buku)
- Gregson, T and Wendell, J. (1994). Role conflict, Role Ambiguity, Job Satisfaction, and The Moderating Effect of Job Related Self-Esteem: A Latent Variable Analysis. *Journal of Applied Business Research*, Vol. 10, No. 2, pp. 106 – 113. (Artikel Jurnal)
- Groot W. and Brink, HM. (1999). Job Satisfaction of Older Worker. *International Journal of Manpower*, Vol.20, No. 6, pp. 343 – 360. (Artikel Jurnal)
- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., & Black, William C. (2006). *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition. Prentice-Hall International, Inc. (Buku)
- Harrison, JK and Hubbard, R. (1998). Antecedents to Organizational Commitment among Mexican Employees of US Firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 138, No. 5, pp.603 – 623. (Artikel Jurnal)
- Jamal, M. (1997). Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and non-Self-Employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, Vol. 35, No.3, pp. 48 – 57. (Artikel Jurnal)
- Jamal, M, and Badawi, J. (1995). Job Stress, Type ‘A’ Behavior and Employees’ Wellbeing among Muslim Immigrants in North America: A Study in Workforce Diversity. *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 5, No.4, pp. 6 – 23. (Artikel Jurnal)
- Judge, TA, Boudreau, JW, and Bretz, RD Jr. (1994). Job and Life Attitude of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No. 5, pp.767 – 782. (Artikel Jurnal)
- Junaedi, C. Marliana. (2004). The Relation of Organizational Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior at Work Place. *The Journal of Accounting, Management, and Economics Research*, Vol.4, No.2, August 2004, Hal.183-196. (Artikel Jurnal)
- Kenny, David A. (2003). *Mediation*. <http://nw3.nai.net/~dakenny/mediate.htm>. Dikutip Tanggal 29 Juli 2003. (Artikel Jurnal)

- Ladebo, J. Awotunde, M., & Saghir. (2008). Coworker's and Supervisor Interactional Justice: Correlates of Extention Personnel,s Job Satisfaction, Distress, and Agresif Behavior. *Journal of Behavior and AppliedManagement*, Vol. 9, Edisi 2, Januari: pp 206 – 225. (Artikel Jurnal)
- Meyer, JP and Allen, NJ. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, Vol.1, pp.69 – 89. (Artikel Jurnal)
- Sin, LY. (1997). Organizational Variables, Role Stress, and Job Satisfaction of Hong Kong Salesmen: A Test of Two Competing Models. *International Journal of Management*, Vol 14, No.1, pp.127 – 139. (Artikel Jurnal)
- Vigoda, Eran. (2002). Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 571 – 591. (Artikel Jurnal)
- Yavas, U and Bodur, M. (1999). Satisfaction among Expatriate Manager: Correlated and Consequences. *Career Development International*, Vol.4, No.5, pp.261 – 269. (Artikel Jurnal)
- Yousef, DA. (2000). The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitude toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach. *International Journal of Stress Management*, Vol.7, No.4, pp.289 – 303. (Artikel Jurnal)