

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMA

Supardi (SMAN 1 Ulok Kupai Kab Bengkulu Utara)

e-mail: m.msupardi@yahoo.co.id

Rambat Nur Sasongko (Prodi MAP FKIP Unib)

Safnil (Prodi MAP FKIP Unib)

Abstract: The purpose of this research is to analysis the corelation between organization culture, work stress and teacher performance. The reseach research were teachers i of senior high school No 1 Ulok Kupai. Samples were taken 35 teachers from senior high school. The data were analysed with descriptive statistic inferensial and technique. Result of the research show that: (1)the is positive and signifikan corelation between organization culture of teacher performance.(2)the is positive and signifikan corelation between works stress of teacher performance. (3)there is positive and signifikan corelation between organization culture and work stress of teacher performance. To improve teachers quality, education and tranning is necessary.

Keywords: organization culture, work stress, teacher performance

Abstrak: Penelitian ini menganalisi hubungan antara budaya organisasi, stres kerja dengan kinerja guru. Sampel penelitian adalah semua guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dianalisis menggunakan statistik inferensial. Hasil penelitian antara lain : (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru. (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas perlu diadakan pelatihan dan pendidikan.

Kata kunci: budaya organisasi, stres kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja sekolah menengah atas (SMA) seperti halnya SMA Negeri 1 Ulok Kupai tidak terlepas dari kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut. Apalagi layanan yang diberikan oleh sekolah tersebut terkait dengan layanan jasa pendidikan, dan guru merupakan sumber daya utama dalam mendukung lancarnya proses belajar mengajar. Hingga saat ini SMA Negeri 1 Ulok Kupai memiliki 35 orang guru yang terdiri dari 20 orang guru dengan status PNS dan 15 orang guru dengan status honorer.

Kinerja seorang guru pada SMA Negeri 1 Ulok Kupai dapat dilihat dari kualitas proses belajar mengajar yang disajikan dalam mendidik siswa sebagai peserta didik. Permasalahan mengenai kinerja guru merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sekolah, karena itu manajemen sekolah terutama gurudipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil

berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar dapat sesuai dengan harapan organisasi sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai tenaga pendidik di antaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja guru itu sendiri dalam menjalankan kegiatannya sebagai tenaga pendidik. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah stres kerja yang dialami oleh guru.

Peneliti masih temukan kinerja para guru di SMA N 1 Ulok Kupai masih belum mencapai kondisi yang diharapkan atau masih belum optimal. Data awal yang peneliti dapatkan masih banyak ditemui hal-hal sebagai berikut: guru yang tidak mengembangkan perencanaan

pembelajaran secara dinamis, menggunakan satu metode dalam proses pembelajaran, masih terdapat guru yang tidak menggunakan media pembelajaran, masih terdapat guru yang hanya mengajar pencapaian target kurikulum tanpa memperhatikan ketercapaian kompetensi siswa, masih terdapat guru yang tidak mau menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya, masih terdapat guru yang tidak melakukan analisis yang mendalam terhadap kurikulum nasional, masih terdapat guru yang tidak melakukan pengembangan alat evaluasi dan analisis hasil evaluasi belajar, masih terdapat guru yang dalam melakukan tugas sangat terkait bahkan menunggu adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, masih terdapat guru yang tidak melakukan inovasi-inovasi baru dalam pembelajaran, masih terdapat guru tidak melakukan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan di sekolahnya.

Didalam suatu lembaga tumbuh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang dimiliki dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara dan diperbaharui untuk menciptakan suasana organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Selain itu budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi dan mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi kearah pencapaian tujuan. Budaya organisasi menjadi suatu yang bersifat internal bagi seorang atau yang melekat dalam diri seseorang yang secara langsung mendorong seseorang berperilaku sesuai apa yang dikehendaki, selain itu juga dapat menimbulkan keterlibatan emosional tinggi terhadap pekerjaan.

Budaya organisasi menjalankan sebuah fungsi dalam suatu organisasi: 1) menetapkan suatu tapal batas, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi yang satu dengan organisasi yang lain bagi warganya dalam berperilaku, 2) membawa rasa suatu identitas bagi para anggota organisasi, 3) mempermudah timbulnya dan meningkatkan komitmen serta konsistensi dari para warganya pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang, 4) meningkatkan kemantapan sistem sosial, yaitu membantu mempersatukan anggota organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para warganya, budaya organisasi sangat

besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan dalam bekerja.5) mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para warganya, yakni menetapkan aturan permainan para warganya.

Di sekolah guru sebagai anggota organisasi di akan lebih mudah mencapai efektifitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Guru menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggotadari organisasi tetapi juga sebagai pelaku terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi.

Beratnya tuntutan tugas seseorang guru seperti mereka yang mengajar pada sekolah menengah atas (SMA) misalnya, menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk suatu kondisi dinamik, yang di dalamnya seseorang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak harus mempunyai nilai negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Namun di sisi lain, stres dapat membahayakan individu karena diakibatkan oleh suatu pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat sedang bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja seseorang termasuk guru. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja yang drastis. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap institusi tempat kerja. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi

institusi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja institusi. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang dialami oleh guru sebagai tenaga pendidik juga dapat menurunkan kinerja institusi pendidikan tempat guru tersebut mengajar.

Begitu besar dampak dari stres kerja, oleh berbagai masalah fisik mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh guru atau staf pengajar yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu setiap lembaga pendidikan menuntut agar para guru mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh guru akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Sesuai tugas dan fungsinya, SMA Negeri 1 Ulok Kupai merupakan harapan masyarakat dalam mendidik siswa atau anak usia sekolah. Sekolah tersebut juga diharapkan mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam menyediakan jasa pendidikan bagi anak usia sekolah sebagai peserta didik. Fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Ulok Kupai, ada sebagian guru yang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka dalam mengajar. Persoalan-persoalan inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak guru agar kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana sebaik mungkin.

Masalahan penelitian ini secara umum adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, stres kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Ulok Kupai, Kabupaten Bengkulu Utara. Rumusan khusus sebagai berikut : 1. apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. 2.apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai 3. apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai.

Tujuan penelitian secara umum untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, stres kerja dengan kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. Tujuan khusus (1) untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. (2) untuk menganalisis hubungan

antara stres kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai.(3) untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai.

Robbins (1986:410) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan atau penurunan kinerja seseorang dapat diketahui dengan adanya pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Danim (2002:157) Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2) Guru sebagai pembimbing dan (3) Guru sebagai administrator kelas.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pada Bab IV Pasal 10 ayat 91), yang menyatakan bahwa "Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Dalam sistem pendidikan dan pembelajaran sekarang ini kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam mengajar belum dapat digantikan oleh mesin, radio, atau komputer yang paling canggih sekalipun. Terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang mampu meningkatkan proses pembelajaran, yang tidak dapat dicapai oleh alat-alat tersebut. Di sinilah kelebihan manusia dalam hal ini guru daripada alat-alat teknologi yang diciptakan manusia.

Definisi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan budaya organisasi. Berikut ini akan disampaikan beberapa pengertian tentang budaya organisasi.

Qolquitt (2009:546) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai.

Selanjutnya Robbins (2009:154-156) menambahkan ada 10 (sepuluh) karakteristik utama dari budaya organisasi, yaitu (1) inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) arah, (4) integrasi (5) dukungan dari manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik, dan (10) pola-pola komunikasi.

Dengan demikian dapat disintesis budaya organisasi adalah pedoman yang dianut sebuah organisasi yang mengatur bagaimana para anggota organisasi bertindak dan berperilaku yang dicirikan dengan indikator: merealisasikan misi organisasi, pengarahan dan dukungan pemimpin, pengawasan, kerjasama, komunikasi yang harmonis, dan penghargaan atas prestasi.

Luthans (2000:4) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Pendapat lain diutarakan oleh Rogers dan Fiona Graham (2001:16) yang mengemukakan, orang-orang ter-jangkit stres menunjukkan gejala-gejala yang dapat dikelompokkan ke dalam lima kelompok besar, yakni: (1) umum, dapat berupa insomnia, tekanan otot, sakit kepala. (2) gangguan sistem kekebalan tubuh seperti terserang infeksi. (3) perut, seperti hilangnya nafsu makan mual, muntah-muntah, diare dan panas dalam. (4) gejala yang terjadi di kulit kepala seperti rambut rontok, dan (5) gejala psikologis berupa kecemasan, serangan panik, dan depresi.

Menurut Robbins (2008:800) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan

tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dan kondisi kerja yang menyebabkan timbulnya stres dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif korelasional. Menurut Arikunto (2002: 239) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa besarnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif korelasional. Menurut Arikunto (2002: 239) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa besarnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket Subjek penelitian adalah semua guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Ulok Kupai berjumlah 35 guru. Tehnnik pengolahan data menggunakan angket. penelitian ini terarah pada kajian korelasi. Sebelum pengujian hipotesa dilaksanakan maka sebaran data ketiga variabel penelitian ini haruslah berdistribusi normal atau dengan kata lain setiap variabel mempunyai tingkat validitas dan realibilitas yang diisyaratkan dalam penelitian.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *coefficient corrected item-total correlation*, Uji Rebiabilitas Kuesioner dan Validasi Data ukur realibilitas suatu koesioner adalah nilai cronbach's alfa minimum yang didapat diatas 0,60. Hal ini berarti suatu kuisoner dinyatakan handal apabila nilai cronbach's alfa yang diperoleh berada diatas 0,60.

Kinerja guru adalah total skor yang diperoleh dari pengukuran melalui responden terhadap indikator-indikator: 1(1) perencanaan pengajaran, (2) pelaksanaan pengajaran, (3) evaluasi (4) pelaksanaan administrasi kelas, (5) penanganan prilaku menyimpang siswa dan (6) mengembangkan sikap positif paada siswa.

Budaya organisasi adalah total skor yang diperoleh dari pengukuran melalui responden terhadap indikator-indikator: 1) taat aturan, 2) menjunjung tinggi nilai-nilai keunggulan, 3) loyalitas anggota terhadap organisasi, 4) bersikap ramah, 5) taat atur, 6) kerja keras dan kemantapan

Stres kerja adalah total skor yang diperoleh dari pengukuran melalui responden

terhadap indikator-indikator: 1. Kondisi pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan, jadwal bekerja. 2. Stres karena peran, antara lain: Ketidajelasan peran. 3. Faktor interpersonal, meliputi: Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan. 4. Perkembangan karier, meliputi: Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya. 5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *coefficient corrected item-total correlation* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk menguji kehandalan (*reability*) variabel penelitian, digunakan regresi linear. Menurut Sekaran (dalam Santoso, 2003: 231), sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Uji-r digunakan untuk membuktikan adanya hubungan satu variabel independen dengan variabel terikat. Dalam hal ini uji-r penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 16.0 (*statistik package for social science*).

Pengujian hipotesis dengan uji-r ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Daerah penolakan dan daerah penerimaan diputuskan dengan

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
 H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji korelasi multivariat ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam hal ini uji-F dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 16.0 (*statistik package for social science*). Setelah nilai r diketahui maka dikonsultasikan dengan r_{tabel} , dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
 H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari nilai r nya yaitu: H_0 , $r = 0$ tidak terdapat hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y pada SMA Negeri 1 Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Untuk tingkat hubungan antara variabel digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi (r) sebagai berikut

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangandata budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y), adalah koefisien regresi $b = 0,629$ dan konstanta $a = 31,099$. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,099 + 0,629X_1$. Hasil perhitungan keberartian dan linieritas hubungan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y)

Hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y), $r_{y1.2} = 0,583$. Uji keberartian koefisien korelasi antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru dengan menggunakan uji-t. Hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien korelasi

Uji signifikansi koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa koefisien antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai sebesar 0,787 adalah sangat signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y).

Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya ($r_{y1.2}^2 \times 100\%$) yaitu $0,787^2 \times 100\%$ yaitu 62%. Hal ini berarti bahwa 62% dari varians budaya organisasi dijelaskan oleh kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 31,099 + 0,629X_1$.

2. Hubungan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y), $r_{y1.2} = 0,813$. Uji keberartian koefisien

korelasi antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai dengan menggunakan uji-t. Hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan stres kerja dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya ($r_{y_2.1}^2 \times 100\%$) yaitu $0,813^2 \times 100\%$ yaitu 66% variansi dari kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai (Y) yang dijelaskan oleh stres kerja (X_2). Untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai, jika variabel budaya organisasi mengontrol, dilakukan analisis korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh antara Y dengan X_2 , dimana X_1 mengontrol ($r_{y_2.1}$) = 0,503.

3. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui $F_{hitung} = 40,321$ ternyata lebih besar dari $F_{tabel} = 5,336$ pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi jamak $\hat{Y} = 11,879 + 0,308X_1 + 0,583X_2$ adalah sangat signifikan dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan mengenai hubungan antara budaya organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama dengan perilaku kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai.

Hubungan antara budaya organisasi (X_1), dan stres kerja (X_2) dengan perilaku kerja guru SMA Kabupaten Bengkulu Utara (Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya antara koefisien determinasi kuadrat dari koefisien korelasi antara X_1 , X_2 , dengan Y $r_{y.1.2}^2 \times 100\% = 846^2 \times 100\% = 0,716$ atau 71,6% dibulatkan menjadi 72%.

Artinya bahwa 72% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru SMAN 1 Ulok Kupai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, dan stres kerjadengan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,879 + 0,308X_1 + 0,583X_2$.

Pembahasan

1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,787 dengan signifikansi koefisien t_{hitung} sebesar 7,334 dan koefisien F sebesar 53,792 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

2. Hubungan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (X_4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan stres kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,813 dengan signifikansi koefisien t_{hitung} sebesar 8,008 dengan regresi F sebesar 64,122 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Handoko (2006:201) menyatakan, stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja. secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

3. Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian lainnya membuktikan hasil temuan penting variabel budaya organisasi stress kerja untuk meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai, karena secara bersama-sama kedua variabel ini dapat menjelaskan variansi perilaku kerja guru SMA sebesar 71,6% dengan koefisien determinasi sebesar 0,716.

Dari persamaan regresi jamak dapat diartikan, bahwa semakin kondusifnya budaya organisasi, dan menurunnya stres kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai. Sebaliknya apabila budaya organisasi tidak dikembangkan dengan baik, dan stres kerja guru meningkat, maka semakin rendah kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV tersebut di atas, baik melalui analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial, serta temuan-temuan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. Setiap peningkatan satu satuan skor variabel budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,629 satuan skor pada konstanta 31,099. Koefisien korelasi sederhana pengaruh dua variabel tersebut adalah $r_{y_1} = 0,787$ dan koefisien determinasinya $(r_{y_1})^2 = 0,620$ yang berarti bahwa 62% variansi kinerja guru ditentukan oleh variabel budaya organisasi.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. Setiap penurunan satu satuan skor variabel stres kerja akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,933 satuan skor pada konstanta 15,810. Koefisien korelasi sederhana pengaruh dua variabel tersebut adalah $r_{y_1} = 0,813$ dan koefisien determinasinya $(r_{y_1})^2 = 0,660$ yang berarti bahwa 66% variansi kinerja guru SMAN 1 Ulok Kupai ditentukan oleh variabel stres kerja.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ulok Kupai. Setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi, dan penurunan stres kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Ulok Kupai sebesar 0,308 dan 0,583 satuan skor pada konstanta 11,879. Koefisien korelasi jamak hubungan antara ketiga variabel bebas dan variabel terikat adalah $r_{y_{1,2}} = 0,846$ dan koefisien determinasi $(r_{y_{1,2}})^2 = 0,716$ yang berarti bahwa 71,6% variansi kinerja guru ditentukan oleh variabel budaya organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama.

Saran

Kepala sekolah idealnya perlu melakukan pemecahan masalah diselesaikan secara profesional, hubungan sosial yang luas untuk menjalin hubungan baik, memotivasi diri untuk berprestasi, bersikap hubungan manusiawi, siap memanfaatkan peluang yang ada, aktif mengembangkan pendapat, bersedia menerima pendapat orang lain, konsisten melaksanakan keputusan dan bertanggung jawab, serta kemandirian dalam pengambilan keputusan dengan cepat, tepat sasaran.

Untuk meningkatkan Kinerja guru SMA I Ulok kupai di Kabupaten Bengkulu Utara diharapkan pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat membantu guru meningkatkan pendidikan formalnya yang lebih tinggi Program S1 dan S2 dengan cara menganggarkan dana untuk peningkatan SDM.

Sebagai guru perlu menciptakan Stres Kerja di lingkungan sekolah. Pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat membantu kepala sekolah untuk meningkatkan pendidikan formal yang lebih tinggi (Program S2) dengan cara menganggarkan dana untuk peningkatan sumber daya manusia. Di samping itu menganggarkan dana program-program latihan, sarasehan, lokakarya, temukarya, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan kepala sekolah maupun guru. Pengembangan kualitas, kapabilitas dan kompetensi guru-guru melalui pendidikan, pelatihan dan sejenisnya. Seyogyanya menempati prioritas pertama dari program-program di lingkungan pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper Cary dan Straw Alison. 2002. *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan*. Edisi Revisi, Kesaint Blanc.
- Danim S. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberti
- Prabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumiaksara
- Robbins, S.P. 2006. *Organization Behavior: Concep-Contraversies Application*. New Jersey: Englewood
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia
- Rogers dan Fiona Graham. 2001. *Responding to Stres: Mengatasi Stres*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Adminis-trasi*. Bandung: Alfabeta