

**ANALISIS PENGARUH *ROLE OVERLOAD* DAN *ROLE CONFLICT*  
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN *JOB STRESS*  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng)**

Putri Dian Setiorini  
Manajemen, STIE Putra Bangsa  
Email : [putrydian0@gmail.com](mailto:putrydian0@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role overload* dan *role conflict* terhadap kinerja guru dengan *job stress* sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan antara pengaruh variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

Populasi penelitian ini yaitu guru PNS pada SMP Negeri 1 Sruweng, Kebumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Sikap responden diukur dengan skala likert 4 tingkat dan data yang diperoleh diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 18.0. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik (analisis jalur).

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel *role overload* dan *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi variabel *role overload* sebesar  $0,001 < 0,05$  dan *role conflict* sebesar  $0,033 < 0,05$ . Selanjutnya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel *role overload* dan *job stress* terhadap kinerja guru  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi variabel *role overload* sebesar  $0,023 < 0,05$  dan *job stress* sebesar  $0,017 < 0,05$ . Akan tetapi tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *role conflict* terhadap kinerja guru dengan *job stress* sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci:** *Role Overload, Role Conflict, Job Stress dan Kinerja*

**PENDAHULUAN**

Profesi guru memiliki peranan penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar dalam suatu lembaga pendidikan. Seorang guru harus bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Guru adalah faktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar (KBM) di kelas. Oleh karena itu kondisi kerja yang kurang kondusif sangat mempengaruhi kinerja guru dan dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap organisasi atau sekolah sebagai pihak yang independen dalam memberikan sarana dan prasarana pendidikan, karena salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau sekolah adalah kinerja gurunya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sruweng membutuhkan kinerja guru yang baik untuk meningkatkan kompetensi siswa-siswinya, akan tetapi pembagian kerja (tugas) guru di SMP Negeri 1 Sruweng masih belum proporsional, karena ada beberapa tugas (pekerjaan) yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pembagian kerja (tugas) guru pada SMP Negeri 1 Sruweng yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mengakibatkan guruguru merasa kewalahan dalam proses kerja mereka, sehingga guru pada SMP Negeri 1 Sruweng merasa hasil kerja (kinerja) yang mereka kerjakan belum maksimal.

Studi yang dilakukan Anggit Astianto et al (2014) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap kinerja dengan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:202) bahwa *job stress* mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat *stress*. Bila tidak ada *stress*, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya *stress*, prestasi kerja cenderung naik, karena *stress* membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Jika *stress* menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Selain itu studi yang dilakukan Ismi Rija Nur et al. (2016) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat *stress* karyawan masih dalam tingkat wajar dan dapat dikontrol pada masing-masing individu dalam hal ini responden tidak terjadi hal *stress* yang berlebihan dalam pekerjaan yang dibebankan pihak PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu *role overload* (kelebihan peran) dan *role conflict*. *Role overload* merupakan kondisi dimana guru memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. *Role overload* merupakan konsepsi yang menggambarkan jumlah tuntutan peran yang dimiliki seseorang dan *role overload* juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang guru memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu.

*Role conflict* muncul karena adanya tekanan-tekanan yang dihadapi guru. Menurut Arfan dan Ikhsan (2008:37) *role conflict* adalah gejala psikologi yang dialami seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. *Role conflict* merupakan suatu permasalahan dimana individu dalam melaksanakan peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. *Role conflict* muncul ketika adanya tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan harus diselesaikan dengan mengesampingkan aturan atau kebijakan yang ada, pekerjaan

lain yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi pada bidang yang seharusnya tidak perlu dilakukan pada saat sedang menyelesaikan pekerjaan pokok secara bersamaan.

Judul penelitian ini merupakan *replication* dari jurnal penelitian yang dilakukan Eddy Madiono dan Ferdianto Kurniawan Wiyono 2017 yang berjudul *Analysis of the effects of role overload and role conflict on performance through job stress as a mediating variable in the cellular phone trading centers in Surabaya* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Role Overload* dan *Role Conflict* berpengaruh positif pada stres kerja. akan tetapi, *Role Overload*, *Role Conflict*, dan stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada counter telepon seluler di Surabaya, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Sruweng yang beralamat di Jalan Raya Sruweng, Kebumen.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *role overload* terhadap job stress guru pada SMP Negeri 1 Sruweng?
2. Bagaimana pengaruh *role conflict* terhadap job stress guru pada SMP Negeri 1 Sruweng?
3. Bagaimana pengaruh *role overload* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng?
4. Bagaimana pengaruh *role conflict* terhadap kinerja pada SMP Negeri 1 Sruweng?
5. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng?

### **Kajian Teori**

#### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2001:94) Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Indikator kinerja menurut Usman (dalam Yuli Pratiwi,2015) yaitu: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. (3) Kemampuan mengevaluasi.

#### **Job Stress**

Dimensi *job stress* menurut Terry dan Jhon (dalam Salmawati, 2014) dapat dibagi dalam 3 aspek, yaitu:

- 1) Gejala Psikologis
  - a) Merasa Bosan

- b) Tidak dapat berkonsentrasi
- 2) Gejala Fisik
  - a) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
  - b) Kepala Pusing
- 3) Gejala Perilaku
  - a) Menghindari pekerjaan

**Role Conflict**

*Role conflict* adalah “kemunculan dua atau lebih penyampai peran secara berbarengan yang saling bertentangan” Katz dan Kahn (dalam Dwi Cahyono, 2005). Indikator *role conflict* menurut Nimran (2004:88) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu
- 2) Terjepit diantara dua atau lebih kepentingan yang berbeda
- 3) Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh pihak yang lain.
- 4) Menerima perintah atau permintaan yang bertentangan.

**Role Overload**

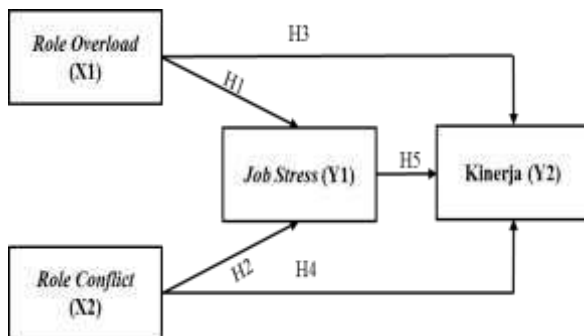
Menurut Romansyah (2014), *role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Indikator yang digunakan untuk variabel *role overload* adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesulitan pekerjaan.
- 2) Desakan Waktu (*time deadline*).
- 3) Banyaknya pekerjaan.

**MODEL EMPIRIS**

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Model Empiris



Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Role overload* diduga berpengaruh terhadap *job stress* guru pada SMP Negeri 1 Sruweng.

- H2 : *Role conflict* diduga berpengaruh terhadap *job stress* guru pada SMP Negeri 1 Sruweng.
- H3 : *Role overload* diduga berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng.
- H4 : *Role conflict* berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.
- H5 : *Job stress* diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis serta penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada SMP Negeri 1 Sruweng, Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 34 guru.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Observasi; (2) Wawancara; (3) Kuesioner; (4) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji asumsi klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis korelasi; (5) Analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika  $\alpha > 0,60$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

| No | Variabel             | r Kritis | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|----------------------|----------|------------------|------------|
| 1  | <i>Role Overload</i> | 0,6      | 0,736            | Reliabel   |
| 2  | <i>Role Conflict</i> | 0,6      | 0,628            | Reliabel   |
| 3  | <i>Job Stress</i>    | 0,6      | 0,761            | Reliabel   |
| 4  | Kinerja              | 0,6      | 0,886            | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

| No | Variabel Bebas       | Collinierity Statistics |       |
|----|----------------------|-------------------------|-------|
|    |                      | Tolerance               | VIF   |
| 1  | <i>Role Overload</i> | 0,676                   | 1,478 |
| 2  | <i>Role Conflict</i> | 0,676                   | 1,478 |

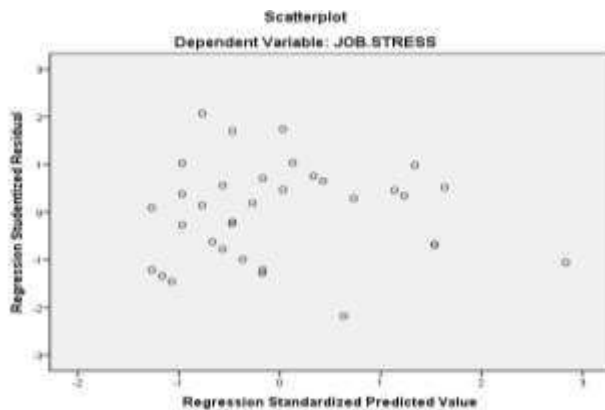
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

| No | Variabel Bebas       | Collinierity Statistics |       |
|----|----------------------|-------------------------|-------|
|    |                      | Tolerance               | VIF   |
| 1  | <i>Role Overload</i> | 0,455                   | 2,196 |
| 2  | <i>Role Conflict</i> | 0,582                   | 1,717 |
| 3  | <i>Job Stress</i>    | 0,412                   | 2,427 |

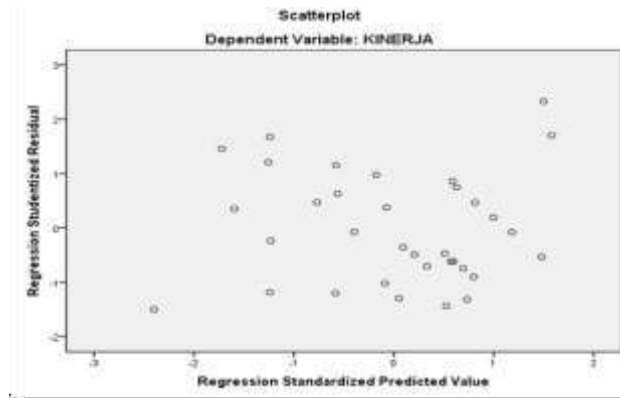
Berdasarkan tabel 2 dan 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisita**

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



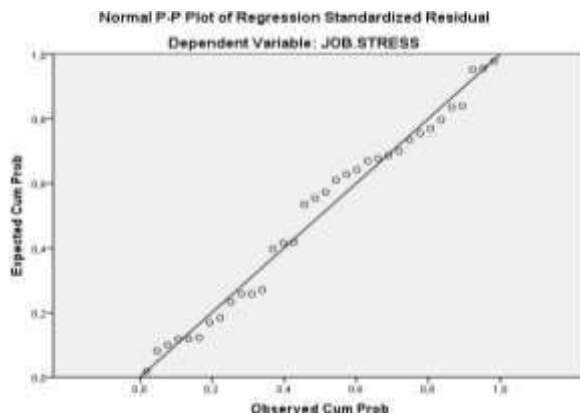
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



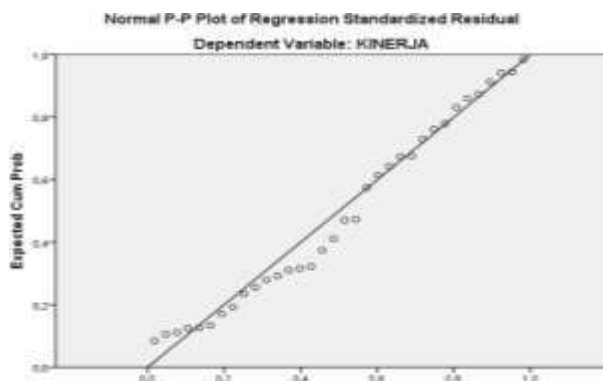
Berdasarkan gambar IV-2 dan gambar IV-3 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar IV-4 dan Gambar IV-5 diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Hipotesis**

1. Uji Parsial (t)

Tabel 4. Uji t Sub Struktural I

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 1,623                       | 1,793      |                           | ,906  | ,372 |
| Total.X1     | ,557                        | ,143       | ,544                      | 3,881 | ,001 |
| Total.X2     | ,367                        | ,164       | ,313                      | 2,236 | ,033 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

- a. *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress* karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,881 > t_{tabel} 0,2040$ .
- b. *Role Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress* karena nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,236 > t_{tabel} 2,040$ . Tabel 5.

Uji t Sub Struktural II

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 54,262                      | 2,547      |                           | 21,302 | ,000 |
| Total.X1     | -,586                       | ,245       | -,361                     | -2,390 | ,023 |
| Total.X2     | -,327                       | ,248       | -,176                     | -1,316 | ,198 |
| Total.Y1     | -,634                       | ,252       | -,399                     | -2,516 | ,017 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

- a. *Role Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} -2,390 < t_{tabel} 2,042$ .
- b. *Role Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi  $0,198 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} -1,316 < t_{tabel} 2,040$ .

- c. *Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} -2,516 < t_{tabel} 2,042$ .

**Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,767 <sup>a</sup> | ,588     | ,561              | 1,59552                    |

a. Predictors: (Constant), Role Conflict, Role Overload

b. Dependent Variabel: Total Y1

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan I sebesar 0,561 artinya 56,1% variabel *Job Stress* dapat dijelaskan oleh variabel *Role Overload* dan *Role Conflict*, sedangkan sisanya 43,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,830 | 0,688    | 0,657             | 2,23778                    |

a. Predictors: (Constant), Job.Stress, Role Conflict, Role Overload

b. Dependent Variabel: Total Y2

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan II sebesar 0,657 artinya 65,7% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Role Overload*, *Role Conflict* dan *Stress* sedangkan sisanya 34,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Analisis Korelasi** Tabel 8.

Hasil Uji Korelasi

|                                   | Role.Overload | Role.Conflict |
|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Role.Overload Pearson Correlation | 1             | ,569**        |
| Sig. (2-tailed)                   |               | ,000          |
| N                                 | 34            | 34            |
| Role.Conflict Pearson Correlation | ,569**        | 1             |
| Sig. (2-tailed)                   | ,000          |               |
| N                                 | 34            | 34            |

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

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai korelasi *Role Overload* dan *Role Conflict* sebesar 0,596 dan angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya antara variabel *Role Overload* dan *Role Conflict* memiliki korelasi yang kuat dan signifikan.

### Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Analisis jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja (Y2) terhadap *role overload* (X1) dan *role conflict* (X2) serta *job stress* (Y1), dengan rumus:

Persamaan Sub Struktural I

$$Y_1 = 0,544 X_1 + 0,313 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,561} = \sqrt{0,439} = 0,663$$

Keterangan:

- Koefisien regresi  $X_1$  menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Role Overload* akan meningkatkan *Job Stress* sebesar 0,544. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Role Overload* berarti *Job Stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng semakin meningkat.
- Koefisien regresi  $X_2$  menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Role Conflict* akan meningkatkan *Job Stress* sebesar 0,313. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Role Conflict* berarti *Job Stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng semakin meningkat.
- Nilai residual atau error sebesar 0,663 menunjukkan *Job Stress* guru yang tidak dapat dijelaskan oleh *Role Overload* dan *Role Conflict* sebesar 0,663 (66,3%).

Persamaan Sub Struktural II

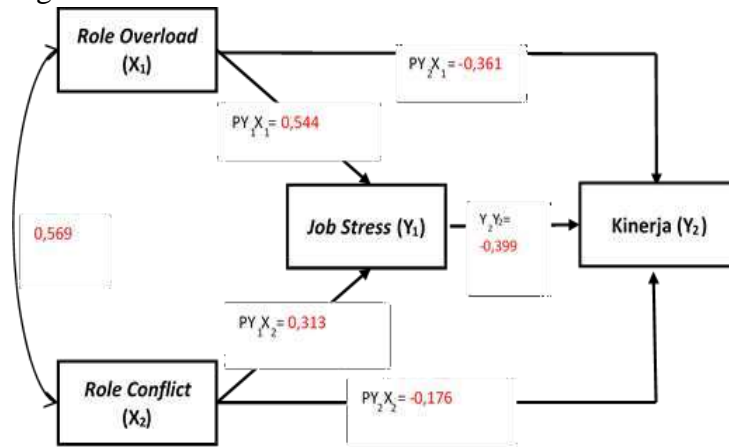
$$Y_2 = 0,361 X_1 + 0,176 X_2 + 0,399 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,657} = \sqrt{0,343} = 0,587$$

- Koefisien regresi  $X_1$  menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Role Overload* akan menurunkan tingkat Kinerja guru sebesar 0,361. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Role Overload* berarti Kinerja guru semakin rendah.
- Koefisien regresi  $X_2$  menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Role Conflict* akan menurunkan tingkat Kinerja guru sebesar 0,176. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Role Conflict* berarti Kinerja guru semakin rendah.
- Koefisien regresi  $Y_1$  menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Job Stress* akan menurunkan Kinerja guru sebesar 0,399. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Job Stress* berarti Kinerja guru semakin rendah.
- Nilai Residual atau error sebesar 0,587 menunjukkan bahwa Kinerja guru yang tidak dapat dijelaskan oleh *Role Overload*, *Role Conflict*, dan *Job Stress* sebesar 0,587 (58,7 %).

### Diagram Jalur

Gambar 6. Diagram Jalur



Berdasarkan gambar 6 diagram analisis jalur diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Role Overload* berpengaruh 0,544 terhadap *Job Stress*, variabel *Role Conflict* berpengaruh 0,313 terhadap *Job Stress*, variabel *Role Overload* berpengaruh -0,361 terhadap Kinerja, variabel *Role Conflict* berpengaruh -0,176 terhadap Kinerja, variabel *Job Stress* berpengaruh -0,399 terhadap Kinerja. Korelasi antar variabel *Role Overload* dan *Role Conflict* memiliki korelasi 0,567.

### Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Role Overload* terhadap *Job Stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *role overload* mencari variasi ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,881 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng dan  $H_1$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Sebab semakin tinggi *role overload* maka semakin tinggi pula *job stress* guru pada SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eddy et. al (2017) yang menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,882 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,960. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh positif terhadap *job stress*. Karena beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan merasa tertekan oleh keterbatasan waktu dan kemampuan terbatas dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan merasa stress sehingga tanggung jawabnya sulit untuk dipenuhi.
2. Pengaruh *Role Conflict* terhadap *Job Stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *role conflict* ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,236 >  $t_{tabel}$  2,040 dengan tingkat signifikan  $0,033 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* guru SMP Negeri 1 Sruweng dan  $H_2$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Sebab semakin tinggi *role conflict* maka semakin tinggi pula *job stress* guru pada SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eddy et. al (2017) yang menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,324 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,960. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict* berpengaruh positif terhadap *job stress*. Hal ini

membuktikan bahwa konflik peran mempengaruhi *job stress* pada karyawan sehingga karyawan merasa tidak yakin dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan juga merasa tertekan dengan pekerjaannya.

3. Pengaruh *Role Overload* terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *role overload* ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,390 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan  $0,023 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *role overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng dan  $H_3$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Sebab semakin rendah *role overload* maka kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Agustina (2009) yang menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,554 < t_{tabel}$  sebesar 1,662. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *role overload* dapat menyebabkan produktivitas karyawan semakin rendah.
4. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *role conflict* ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,316 < t_{tabel}$  2,042 dengan tingkat signifikan  $0,198 > 0,05$ . Hal ini berarti menurunnya kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng bukan dikarenakan *role conflict* dan  $H_0$  diterima sedangkan  $H_4$  ditolak. Hal ini mungkin terjadi karena *role conflict* yang dihadapi guru tidak menimbulkan perasaan tertekan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya atau pengaruh yang tidak signifikan ini disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra Gunawan et. al (2012) dengan tingkat signifikansi  $0,339 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *role conflict* terhadap kinerja.

5. Pengaruh *Job Stress* terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel *job stress* ( $Y_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,516 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan  $0,017 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng dan  $H_5$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Sebab semakin tinggi *job stress* atau tekanan pekerjaan maka kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto et. al (2014) dengan tingkat signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job stress* terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Eddy et. al (2017) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,409 > t_{tabel}$  1960. Hal ini menunjukkan bahwa *job stress* memiliki efek negatif terhadap kinerja, karena semakin tinggi *job stress* maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan semakin rendah *job stress* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh signifikan terhadap *job stress*. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *role overload* maka akan semakin tinggi pula *job stress* yang dirasakan oleh guru SMP Negeri 1 Sruweng.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job stress*. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *role conflict* maka akan semakin tinggi pula *job stress* yang dirasakan oleh guru SMP Negeri 1 Sruweng.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin rendah *role overload* maka kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng akan semakin tinggi.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti menurunnya kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng bukan dikarenakan *role conflict* dan  $H_0$  diterima sedangkan  $H_4$  ditolak. Hal ini mungkin terjadi karena *role conflict* yang dihadapi guru tidak menimbulkan perasaan tertekan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya atau pengaruh yang tidak signifikan ini disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti semakin rendah *job stress* maka kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng akan semakin tinggi.
6. Hasil uji determinisasi sub struktural I pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,561 hal ini menunjukkan bahwa *job stress* dipengaruhi oleh variabel *role overload* dan *role conflict* sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Hasil uji determinasi sub struktural II pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,657 hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel *role overload*, *role conflict* dan *job stress* sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **SARAN**

1. *Role Overload* merupakan kondisi dimana guru memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Semakin tinggi *role overload* yang dihadapi guru maka akan semakin tinggi pula *job stress* yang dirasakan oleh guru pada SMP Negeri 1 Sruweng, hal ini mengakibatkan turunnya prestasi kerja atau kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng. Oleh karena itu disarankan hendaknya pihak SMP Negeri 1 Sruweng membagi tugas sesuai dengan *capability* (kemampuan) guru. Hal ini bertujuan agar guru tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, sehingga guru PNS pada SMP Negeri 1 Sruweng dapat meningkatkan kinerjanya.

2. *Role Conflict* merupakan kemunculan dua atau lebih peran yang saling bertentangan. Semakin tinggi *role conflict* yang dihadapi guru maka akan semakin tinggi pula *job stress* yang dirasakan oleh guru pada SMP Negeri 1 Sruweng. Oleh karena itu disarankan untuk meminta bantuan pada pihak ketiga atau pihak eksternal dalam proses pendampingan kegiatan siswa. Seperti pendampingan ekstrakurikuler, serta pendampingan kegiatan organisasi siswa yang dilakukan pada jam pelajaran. Hal ini bertujuan agar guru PNS pada SMP Negeri 1 Sruweng tidak memiliki terlalu banyak peran secara berbarengan yang saling bertentangan seperti mengajar dan pendampingan kegiatan organisasi siswa, sehingga guru PNS pada SMP Negeri 1 Sruweng dapat meningkatkan kinerjanya.
3. *Job Stress* merupakan keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya. Semakin tinggi *job stress* guru pada SMP 1 Sruweng mengakibatkan prestasi kerja atau kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng menurun. Oleh sebab itu disarankan agar pembagian tugas guru di SMP Negeri 1 Sruweng disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki agar kinerja atau prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Sruweng dapat meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Rebecca. 1997. *Thinking Styles as Moderator of Role Stressor-Job Satisfaction Relationship*. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 18, Iss.5:236.
- Agung Heri Nugroho. 2006. *Pengaruh Konflik Peran dan Anggota Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Wilayah Kota Besar Semarang*. Skripsi (tidak dipublikasi) :Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Agustina, Lidya, 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di wilayah DKI Jakarta)". *Jurnal*. Vol.1 No.1 (Mei), 40-69.
- Astianto, Anggit., et all, 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PDAM Surabaya". *STIESIA Surabaya*. Vol. 3 No.7
- Deki Ermawan, 2007. *Hubungan Antara Job insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi (tidak dipublikasi) Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler, Gery 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, edisi 10, Jakarta Indekx.
- Dwi Cahyono, 2005. *Pengaruh, Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niat untuk Pindah*. Disertasi S3 (tidak dipublikasi) Semarang: Program Studi Doktorat Ilmu Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Farthoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Rineke Cipta: Jakarta.
- Fogarty, T.,J., *et al* .2000. *Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model*. *Behavior Research in Accounting*, Vol.12:31-67
- Fred Luthans 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- , 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku keorganisasian, Edisi Pertama* Yogyakarta: Erlangga.
- Hasibuan. M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusmianto 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Krietner, R & Kinancki, A 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Saleba Empat.
- Kusumadewi, Yuli.P Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening di SMK Negeri 1 Ambal. (Skripsi Sarjana) (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- , 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- , 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi kesembilan*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Surabaya: STIE Mahardika.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gava Media.
- Regina, A.R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rice, P.L. (1999). *Stress and Health*. United States of America: Brooks/Cole Publishing company.
- Rija, N. Ismi., et all. 2016. "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 1.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins SP & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahabuddin, Romansyah. 2014. "Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah" : *Jurnal Ekonomi* Vol. 4, No.1 (Juni) 24-34
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarto Wijono, 2010. "Pengaruh Interaksi, Motivasi dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Suoervisor Pabrik Tekstil Salatiga". *Jurnal Ekonomi & Bisnis (Dian Ekonomi)* Vol VII No.2.
- Yamin, Martis & Maisah (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Cetakan 1. Jakarta: Gaung Persada Perss.