

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES GURU BIMBINGAN KONSELING YANG DIMEDIASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

**Alfi Rahmaniah**  
Universitas Trilogi  
alfirahmaniah@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dengan stres Guru BK; untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah; Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan stres Guru BK; Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah; Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap stres guru BK. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel purposif guru bimbingan konseling sebanyak 84 di wilayah penelitian Jakarta Timur. Hasil penelitian ditemukan bahwa bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.166 dengan P-Values senilai 0.195 > 0,05 dan  $t_{stat} 1,296 < 1,96$ . Dengan demikian beban kerja tidak berpengaruh kepada stres kerja, nilai *path coefficient* beban kerja terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,049 dengan P-Values senilai 0.672 > 0,05 dan  $t_{stat} 0.424 < 1,96$ . Dengan demikian H2 beban kerja tidak berpengaruh kepada gaya kepemimpinan, nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0.343 dengan P-Values senilai 0,047 < 0,05 dan  $t_{stat} 1,987 > 1,96$ . Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh kepada stres kerja, nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.438 dengan P-Values senilai 0,000 < 0,05 dan  $t_{stat} 1,601 > 1,96$ . Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh kepada gaya kepemimpinan, nilai *path coefficient* gaya kepemimpinan terhadap stres kerja sebesar 0.267 dengan P-Values senilai 0,083 < 0,05 dan  $t_{stat} 1,734 > 1,96$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh kepada stres kerja, nilai *path coefficient* beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.013 dengan P-Values senilai 0.739 > 0,05 dan  $t_{stat} 0.334 < 1,96$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Simpulan, ada pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dengan stress guru BK

**kata kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, stres guru, gaya kepemimpinan.

### **ABSTRACT**

*This research was carried out with the following aims, among others, to determine the influence between workload and stress for guidance counselors; to assess the effect of workload on the principal's leadership style; To determine the influence between the work environment and stress for guidance and counseling teachers; To determine the influence of the work environment on the leadership style of school principals; To assess the influence of the principal's leadership style on guidance and counseling teacher stress. This research is quantitative research with a purposive sample of 84 guidance and counseling teachers in the East Jakarta research area. The research results found that the path coefficient value of workload on work stress was 0.166 with P-Values of 0.195*

*> 0.05 and stat of 1.296 <1.96. Thus, workload does not affect work stress, the path coefficient value of workload on leadership style is 0.049 with P-Values of 0.672 > 0.05 and tstat 0.424 <1.96. Thus, H2 workload does not affect leadership style, the path coefficient value of the work environment on work stress is 0.343 with P-Values of 0.047<0.05 and tstat 1.987>1.96. Thus the work environment influences work stress, the path coefficient value of the work environment on leadership style is 0.438 with P-Values of 0.000<0.05 and tstat 1.601>1.96. Thus, the work environment influences leadership style, the path coefficient value of leadership style on work stress is 0.267 with P-Values of 0.083<0.05 and tstat 1.734>1.96. Thus, leadership style influences work stress, the path coefficient value of workload on work stress is 0.013 with P-Values of 0.739 > 0.05 and tstat 0.334 <1.96. Thus, leadership style does not mediate the influence of workload on work stress. In conclusion, there is an influence of workload, leadership style, and stress on guidance and counseling teachers.*

*Keywords: workload, work environment, teacher stress, leadership style.*

## **PENDAHULUAN**

Hasil penelitian mengenai stres guru bimbingan konseling yang dilakukan oleh Saputra (2019), yang menunjukkan 75% gejala stres ringan pada indikator mental dan 62,5% gejala stres ringan pada indikator fisik masuk ke dalam kategori sedang. 75% gejala stres psikis termasuk dalam kategori berat, sedangkan 100% gejala stres sedang termasuk dalam area indikasi fisik. Tujuh puluh lima persen gejala stres parah pada indikator fisik termasuk dalam kelompok sedang, dan persentase yang sama berlaku untuk gejala psikis. Dilihat dari dua indikator fisik lebih dari setengah responden mengalami tingkatan stres pada kategori sedang dengan gejala guru bimbingan dan konseling mudah lelah saat jam pelajaran, merasakan punggung terasa sakit, dan bahkan mengalami gangguan pada tidur. Selanjutnya pada indikator psikis dari semua responden pada perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan ternyata lebih dari setengah guru mengalami pesaran tersebut sehingga pada aspek ini akan berimbas pada keadaan fisik terlihat dari sulit untuk tidur.

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhbar & Rochmawati (2017), menunjukkan hasil bahwasanya 60,0% dari guru yang diteliti dalam penelitiannya mengalami stres berat. Beban kerja akan menghasilkan stres pada lingkungan kerja, gejala yang terlihat adalah kurangnya kepuasan kerja, meningkatnya detak jantung, suka marah-marah dan motivasi kerja yang rendah. Selain beban kerja, pekerjaan yang sedikit cenderung akan membuat seseorang menjadi bosan dengan pekerjaannya.

Penelitian Mei (2017), mengungkapkan bahwa, di antara guru BK di SMK Wilayah II Jakarta Timur, mayoritas masuk dalam kelompok stres dengan 50% (n = 30), burnout dengan 25% (n = 15), dan rust out dengan 25% di antaranya (n = 15). Hal ini menunjukkan bahwa guru BK di SMK Wilayah II Jakarta Timur umumnya tergolong memiliki stres terkait pekerjaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang didapat oleh kuesioner dan kemudian diolah menggunakan aplikasi smartPLS. Waktu penelitian bulan Juli 2024 di wilayah Jakarta Timur. Dengan sampel guru bimbingan konseling tingkat SMA sebanyak 84 responden.

## HASIL PENELITIAN

Tabel diatas merupakan hasil dari nilai *Loading Factor* untuk setiap item dari masing- masing variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan. Diketahui dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa angka yang dihasilkan semua lebih besar dari 0,7 yang berarti dapat dikatakan item-item tersebut valid (Ghozali & Latan, 2016). Selanjutnya dibawah ini disajikan tabel hasil uji AVE.

Tabel 1  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki Laki	24	28,6%
Perempuan	60	71,4%
Total	84	100%

Tabel 2.  
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	9	10,7%
25-30 tahun	36	42,9%
31-35 tahun	15	17,9%
36-40 tahun	7	8,3%
41-45 tahun	10	11,9%
>45 tahun	7	8,3%
Total	84	100%

Tabel 3  
Karakteristik Responden berdasarkan wilayah

Wilayah	Jumlah	Persentase
Pasar Rebo	16	19%
Ciracas	12	14,3%
Kramatjati	17	20,2%
Pulogadung	4	4,8%
Duren Sawit	4	4,8%
Cakung	6	7,1%

Matraman	3	3,6%
Cipayung	7	8,3%
Jatinegara	4	4,8%
Makasar	11	13,1%
Total	84	100%

### Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 4  
Uji Validitas dengan Loading Factor

	Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
X1.4	0.752			
X1.5	0.803			
X2.2			0.881	
X2.4			0.887	
X2.5			0.902	
X2.6			0.735	
Y.1				0.734
Y.2				0.863
Y.4				0.843
Y.5				0.821
Z.2		0.728		
Z.4		0.826		
Z.5		0.833		
Z.6		0.910		

Tabel 5 Uji AVE

Average variance extracted (AVE)	
Beban Kerja	0.605
Gaya Kepemimpinan	0.684
Lingkungan Kerja	0.729
Stres Kerja	0.667

Sumber: data primer (diolah penulis)

Agar konstruk dinyatakan valid secara konvergen, nilai A.V.E harus minimal 0,5. Ini berarti bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan setidaknya 50% varians dari indikator-indikatornya. Jika nilai A.V.E kurang dari 0,5, ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut tidak menjelaskan cukup varians dari indikator-indikatornya dan mungkin perlu diperbaiki atau dipertimbangkan kembali. Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tiap variabel mendapatkan nilai lebih dari 0,5 yang berarti memenuhi syarat convergent validity.

Tabel 6 Discriminant Validity

	Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja				
Gaya Kepemimpinan	0.552			
Lingkungan Kerja	0.389	0.224		
Stres Kerja	0.842	0.453	0.356	

Sumber: data primer (diolah penulis)

Dari data yang telah disajikan di tabel, nilai dari masing masing variable sudah memenuhi kriteria Kline (2016), yang menjelaskan bahwa validitas diskriminan mengacu pada sejauh mana konstruk dalam model pengukuran dapat dibedakan satu sama lain. Kline mengemukakan bahwa validitas diskriminan dicapai jika konstruk yang berbeda menunjukkan korelasi yang relatif rendah satu sama lain. Maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan sudah valid.

Tabel 7 Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja	0.349	0.351	0.754
Gaya Kepemimpinan	0.849	0.945	0.896
Lingkungan Kerja	0.881	0.955	0.915
Stres Kerja	0.832	0.836	0.889

Sumber: data primer (diolah penulis)

Andy Field (2013) menguraikan standar untuk uji reliabilitas dalam konteks analisis statistik. Field menyarankan bahwa:

- 1  $\alpha \geq 0,7$ : Dapat diterima dalam banyak penelitian sosial.
- 2  $\alpha \geq 0,8$ : Dianggap baik, terutama untuk alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang lebih kritis.

Tabel 8 R-square

	R-square
Gaya Kepemimpinan	0.132
Stres Kerja	0.318

Sumber: data primer (diolah penulis)

Nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen.  $R^2$  0,60, misalnya, menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat menyumbang 60% dari variasi variabel dependen.  $R^2$  rendah, yang berarti bahwa hanya sebagian kecil dari variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model.  $R^2$  0,20, misalnya, menunjukkan bahwa model hanya dapat menjelaskan 20% dari variasi variabel dependen.

Tabel 9 Spesific indirect effect

	Specific indirect effects
Beban Kerja -> Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	0.079
Lingkungan Kerja -> Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	0.031

Sumber: data primer (diolah penulis)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Beban Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0.049	0.115	0.424	0.672
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.166	0.128	1.296	0.195
Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	0.267	0.154	1.734	0.083
Lingkungan Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0.438	0.085	5.146	0.000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0.343	0.173	1.987	0.047
Beban Kerja -> Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	0.013	0.039	0.334	0.739
Lingkungan Kerja -> Gaya Kepemimpinan -> Stres Kerja	0.117	0.073	1.601	0.109

Sumber: data primer (diolah penulis)

## PEMBAHASAN

### Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.166 dengan P-Values senilai 0.195 > 0,05 dan tstat 1,296 < 1,96. Dengan demikian beban kerja tidak berpengaruh kepada stres kerja.

Jika dipertimbangkan berdasarkan kurikulum terbaru, kurikulum pembelajaran merdeka, yang digunakan oleh pemerintah. Kurikulum merdeka sangat menekankan pada sumber daya yang diperlukan dan kemajuan kompetensi khusus fase siswa. Belajar menjadi lebih menyenangkan, bermakna dan menarik. Untuk memberi guru lebih banyak waktu untuk mempelajari topik secara lebih rinci, standar prestasi juga dibuat lebih mudah. Kurikulum merdeka memberi pendidik, pelajar, dan lembaga pendidikan lebih banyak ruang. Alih-alih berfokus pada pencapaian tujuan yang nyata, guru mungkin menyesuaikan pelajaran mereka dengan tahap perkembangan dan pencapaian siswa mereka. Bagi guru, tidak lagi terlalu sulit dengan sistem pembelajaran seperti itu.

### Beban kerja tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,049 dengan P-Values senilai 0.672 > 0,05 dan tstat 0.424 < 1,96. Dengan demikian H2 beban kerja tidak berpengaruh kepada gaya kepemimpinan.

Mirip dengan stres kerja, penulis penelitian ini tidak menemukan bukti hubungan antara beban kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut Muslikan & Helmi

(2022), kurangnya integritas mungkin menjadi alasan beban kerja yang buruk. Integritas digambarkan sebagai "kualitas, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang lengkap sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan otoritas; kejujuran" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja**

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0.343 dengan P-Values senilai  $0,047 < 0,05$  dan  $t_{stat} 1,987 > 1,96$ . Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh kepada stres kerja.

Responden terbanyak ada pada kurun usia 26-30 tahun, dimana adalah masa transisi yang penting dalam kehidupan seseorang, sering kali melibatkan pencarian identitas, kemajuan dalam karier, pembentukan hubungan yang mendalam, dan tanggung jawab keuangan. Individu pada usia ini cenderung mengalami kematangan emosional, mencari keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, dan terus mengeksplorasi serta mengembangkan diri mereka secara pribadi dan profesional. Maka dari itu lingkungan berperan penting pada kondisi psikologis mereka.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan**

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.438 dengan P-Values senilai  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{stat} 1,601 > 1,96$ . Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh kepada gaya kepemimpinan.

Hubungan dan dinamika dalam lingkungan mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin mungkin menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan dan preferensi lingkungan mereka. Budaya di dalam sebuah organisasi juga mempengaruhi cara pemimpin memimpin. Dalam organisasi dengan budaya yang sangat hierarkis, pemimpin mungkin lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Sebaliknya, dalam organisasi gaya kepemimpinan demokratis mungkin lebih umum.

### **Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja**

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* gaya kepemimpinan terhadap stres kerja sebesar 0.267 dengan P-Values senilai  $0,083 < 0,05$  dan  $t_{stat} 1,734 > 1,96$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh kepada stres kerja.

Pemimpin memang berperan sangat penting dalam kelangsungan pekerjaan, tidak hanya di perusahaan tapi juga di instansi pendidikan. Dalam instansi pendidikan kepemimpinan tertinggi di sekolah dipegang oleh kepala sekolah. Beliau lah yang memegang keputusan tertinggi di sekolah termasuk dengan implementasi kurikulum merdeka belajar. Gaya kepemimpinan yang dinilai baik akan memudahkan bawahan untuk menerima masukan saran dan arahan dari pemimpin tersebut.

### **Gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja**

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.013 dengan P-Values senilai  $0,739 > 0,05$  dan  $t_{stat} 0,334 < 1,96$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Seperti hasil yang diperoleh pada hubungan langsung, hubungan tidak langsung beban kerja terhadap stres kerja melalui gaya kepemimpinan juga tidak terdapat

pengaruh. Artinya gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh antara beban kerja dan stres kerja.

### **Gaya kepemimpinan memediasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja**

Berdasarkan data statistik di tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0.117 dengan P-Values senilai  $0.109 > 0,05$  dan  $t \text{ stat } 1,504 < 1,96$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Pada pengaruh langsung diketahui lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja. Pengaruh langsung juga terlihat antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja secara parsial. Mediasi parsial terjadi jika setelah diperhitungkan variabel mediating koefisien regresi hubungan antara variabel independen menurun namun masih signifikan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan stress kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan stress kerja. Sedangkan tidak ada pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan stres kerja

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Eriani. (2015, July). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Lubuklinggau. *Manajer Pendidikan*, 9.
- Fahik, Y. S., Wahyono, & Yusuf, A. (2016). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Smk Se-Kabupaten Timor Tengah Utara). *Educational Management*, 5.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using Ibm Spss Statistics* (4th Ed.). Sage Publications.
- Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Innovative: Research & Learning In Primary Education*, 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam*, 1, 118.
- Kline, R. B. (2016). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling* (4th Ed.). The Guilford Press.
- Lumban Gaol, N. T. (2021, April). Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres Di Sekolah. *Educational Guidance And Counseling Development Journal*, 4.
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2017, November). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Keperawatan*, 2.
- Sandra, R., & Ifdil. (2015, Oktober). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Educatio Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1.

- Saputra, A. (2019, Juni 18). Tingkat Stres Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Menghadapi Permasalahan Peserta Didik Di Sma Negeri 5 Padang. *Journal Of Residu*, 3.
- Sawal, Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022, Juni). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Di Sman 12 Enrekang. *Educatioanl Journal: General And Specific Research*, 2.
- Siregar, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Di Sma Negeri Jakarta Timur. *Terapeutik Jurnal Bimbingan Konseling*, 1.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, E., & Desinta, R. (2021, Juni). Gambaran Self-Care Guru Bimbingan Dan Konseling Di Sma Negeri Se-Dki Jakarta. *Insight: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 10, 1, 68.
- Wongkar, C., Sepang, M., & Wetik, S. (2023, May). Beban Kerja Guru Dapat Meningkatkan Stres Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Watson Journal Of Nursing*, 1.
- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022, April). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8.