

PENGARUH PERILAKU KONFLIK, BUDAYA KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP TINGKAT STRES GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN WONOSARI

Sukiman Kasturi, Ansar Made, Nina Lamatenggo

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku konflik, budaya kerja dan iklim kerja terhadap tingkat stres guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian survei yang bersifat menjelaskan hubungan kausal dan melakukan pengujian hipotesis. Sampel penelitian adalah guru pada 30 Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Wonosari berjumlah 103 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis terhadap data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Kesimpulan penelitian yaitu: Pertama, perilaku konflik berpengaruh langsung positif terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi perilaku konflik, maka semakin tinggi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Kedua, budaya kerja berpengaruh langsung negatif terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Ketiga, iklim kerja berpengaruh langsung negatif terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi iklim kerja, maka semakin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Keempat, perilaku konflik berpengaruh langsung negatif terhadap iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi perilaku konflik, maka rendah iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Kelima, budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin baik iklim kerja SDN di Kecamatan Wonosari. Saran penelitian kepada para Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari diharapkan melakukan berbagai program untuk menciptakan sekolah yang nyaman, aman dan disiplin guna mendorong sekolah yang rendah konflik, berbudaya efektif dan iklim kerja yang kondusif.

Kata kunci: perilaku konflik, budaya kerja, iklim kerja, tingkat stres guru.

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu unsur dan elemen penting yang menjadi tumpuan bagi negara dalam hal pendidikan karena memikul beban dan tanggungjawab terhadap keberhasilan pengelolaan pembelajaran di sekolah. Seorang guru harus profesional dan memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Rendahnya kinerja guru dapat menimbulkan proses belajar mengajar menjadi asal-asalan, tujuan pembelajaran menjadi tidak terarah, tidak tepat waktu dan sering meninggalkan pekerjaan, sehingga menimbulkan kerugian-kerugian baik siswa maupun sekolah itu sendiri, dan ini terjadi antara lain karena guru mengalami stres kerja. Payne dan Firth (dalam Sipon (2003:2) melihat stres kerja guru sebagai penyebab utama ketidak hadirannya, penurunan kualitas kerja dan keinginan meninggalkan pekerjaan.

Stres guru adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan dalam diri seorang guru (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya. Kondisi ini sebagaimana disebutkan Munandar (2014:374) akan berakibat pada ketidakmampuan guru untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Secara realitas, data dan fakta menunjukkan adanya berbagai persoalan yang mengemuka dari kondisi Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wonosari. Dari observasi awal, peneliti melihat kondisi-kondisi beberapa guru di 30 SDN di Kecamatan Wonosari. Peneliti memandang terjadi banyak perilaku guru yang menyimpang dari seharusnya, namun hal tersebut tidak menjadi fokus perhatian para kepala

sekolah dan guru. Peneliti berusaha untuk melihat kondisi guru SDN di Kecamatan Wonosari secara detail dan menemukan fakta bahwa terdapat beberapa kondisi yang mengindikasikan guru yang sedang stres dalam pekerjaannya.

Berdasarkan data awal melalui wawancara diperoleh informasi bahwa stres kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari antara lain disebabkan oleh iklim kerja yang dinilai belum kondusif. Iklim kerja merupakan suasana kerja yang dialami oleh guru SDN di Kecamatan Wonosari. Beberapa guru SDN di Kecamatan Wonosari mengeluhkan hubungan yang kurang harmonis antara kepala sekolah dan guru atau hubungan antar guru. Para guru SDN di Kecamatan Wonosari juga mengeluhkan fasilitas pendukung kegiatan sekolah yang belum lengkap. Masih banyak SDN di Kecamatan Wonosari belum ditunjang ketersediaan dan pemanfaatan internet di sekolah. Bahkan dari observasi lapangan ditemukan data awal adanya fasilitas-fasilitas fisik beberapa SDN di Kecamatan Wonosari tidak terawat dengan baik, sehingga penampilan fisik sekolah nampak kotor, semrawut, tidak rapi dan indah, serta menimbulkan ketidaknyamanan.

Peneliti berpandangan bahwa berbagai persoalan kondisi guru SDN di Kecamatan Wonosari yang mengalami stres kerja dan permasalahan iklim kerja guru yang belum kondusif ikut dipicu oleh adanya perilaku konflik yang muncul di lingkungan kerja guru dan juga ikut ditentukan oleh budaya kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari yang belum sepenuhnya berkembang dengan baik. Pandangan ini didasarkan pada adanya beberapa indikasi persoalan yang terungkap melalui wawancara awal penelitian.

Lain halnya dalam persoalan budaya kerja yang terungkap dari guru SDN di Kecamatan Wonosari ditemukan data awal baik melalui pengamatan dan wawancara yaitu masih ada guru yang belum menaati disiplin kerja seperti jam kerja dimana guru masuk kerja setelah jam 07.00 Wita dan pulang sebelum jam 14.00 Wita, disamping itu adanya sikap guru yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai guru seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai program yang sudah disusun.

Berbagai permasalahan di atas berkaitan erat dengan perilaku konflik yang terjadi di sekolah dan budaya kerja guru yang belum berkembang dengan baik, sehingga berdampak pada kebanyakan SDN di Kecamatan Wonosari belum mampu menciptakan iklim kerja guru yang kondusif secara optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang efektif dan bermutu. Iklim kerja guru yang belum kondusif membawa pengaruh terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Jika kondisi-kondisi seperti ini tidak ditangani secara tepat, maka dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat khususnya siswa.

Peneliti berpandangan bahwa isu di atas adalah persoalan serius dan merupakan hambatan serta tantangan terhadap produktivitas kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari yang baik. Untuk itu perlu adanya penanganan secara preventif karena akan berpengaruh terhadap *performance* guru SDN di Kecamatan Wonosari secara keseluruhan yang pada akhirnya dalam peningkatan mutu dan kualitas pendidikan tidak akan berjalan sesuai dengan harapan dan kenyataan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku konflik terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari?, (2) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja guru terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari?, (3) Apakah terdapat pengaruh langsung iklim kerja guru terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari?, (4) Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku konflik terhadap iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari?, (5) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja guru terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari?.

Secara operasional, penelitian ini ditujukan untuk hal-hal sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung perilaku konflik terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya kerja guru terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (3) Untuk mengetahui pengaruh langsung iklim kerja guru terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (4) Untuk mengetahui pengaruh langsung perilaku konflik terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari, (5) Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya kerja guru terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu: (1) Menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi para kepala sekolah untuk melakukan berbagai program kegiatan di sekolah yang erat kaitannya dengan upaya mengurangi tingkat stres guru, (2) Memberi masukan yang bermanfaat bagi para guru untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan berkelanjutan, (3) Menjadi salah satu sumber acuan atau bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, (4) Memberi kontribusi dalam mengembangkan ilmu manajemen pendidikan khususnya dalam upaya mengembangkan teori perilaku organisasi.

KAJIAN TEORI

1. Stres Kerja

Istilah stres sendiri sesungguhnya berasal dari istilah latin yaitu *stringere* yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan. Dalam kehidupan sehari-hari stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam yang menimbulkan ketegangan, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Sebagaimana Davis dan Newstrom (2005:195) mengungkapkan stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Lain halnya Sunaryo (2004:214) mengutip pendapat Selye bahwa stres adalah respon manusia yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada pada dirinya.

Sejalan dengan pandangan di atas, Siagian (2013:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagaimana Rivai (2008:516) berpendapat sebagai hasilnya pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Pernyataan Gibson dkk (2006:339) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sama halnya dengan Anoraga (2011:108) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, sedangkan Donnelly (2005:204) menyatakan stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan/ atau proses psikologi, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Pandangan Prabu (2013:93) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Rasa tertekan yang dialami itu sebagaimana diungkapkan Tarupolo (2012:17) sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Sejalan dengan kedua pemikiran tersebut, Mangkunegara (2013:157) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, serta merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Kondisi ini sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri orang tersebut.

Memperhatikan berbagai pandangan di atas mengenai stres kerja, maka dapat dikonstruksi sintesis pengertian stres kerja guru dalam penelitian ini adalah rasa tertekan yang dialami guru dalam menghadapi pekerjaannya. Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini akan dilihat dari empat aspek yaitu: gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Banyak faktor yang menjadi sumber atau pemicu timbulnya stres pada guru baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungannya. Stres kerja yang dialami oleh guru dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi guru dan bagi sekolah. Manajemen stres guru dapat dilakukan dengan banyak cara baik secara individu guru maupun organisasi sekolah.

2. Perilaku Konflik

Kata perilaku sebagaimana dimaknai Robbins (2013:11) dapat diartikan sebagai tindakan, sikap, atau tingkah laku, sedangkan organisasi yaitu suatu identitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama. Dalam konteks organisasi sekolah, perilaku organisasi sekolah adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi sekolah dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Mengutip pendapat Thoha (2012:5) dapat dimaknai bahwa perilaku sekolah adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu sekolah.

Para ahli menyebutkan dalam pengertiannya bahwa perilaku organisasi sekolah merupakan sebuah bidang studi karena hal tersebut merupakan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan umum yang berkaitan dengan perilaku, ilmu pengetahuan umum yang utama yaitu: (1) psikologi (*psychology*) yaitu ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan terkadang merubah perilaku manusia dan makhluk lain dapat mencakup

pengetahuan, persepsi, kepribadian, emosi, pelatihan, keefektifan, kepemimpinan, kebutuhan dan kekuatan motivasional, kepuasan kerja, proses pembuatan keputusan, penghargaan kinerja, ukuran sikap, teknik seleksi karyawan, rancangan kerja, dan stres pekerjaan; (2) psikologi sosial (*social psychology*) merupakan paduan dari psikologi dan sosiologi berfokus pada pengaruh seseorang terhadap individu lainnya; (3) sosiologi (*sociology*) yaitu bidang ilmu yang mempelajari manusia dalam kaitannya dengan lingkungan sosial dan kultur mereka; (4) antropologi (*anthropology*) adalah studi kemasyarakatan untuk mempelajari manusia dan aktivitas-aktivitas mereka, (5) ilmu politik merupakan ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan politik.

Joe Kelly sebagaimana dikutip Thoha (2012:7) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi sekolah dapat dipahami lewat suatu penelaahan dari bagaimana sekolah itu dimulai, tumbuh dan berkembang, dan bagaimana pula struktur, proses dan nilai dari suatu sistem tumbuh bersama-sama yang memungkinkan mereka dipelajari dan disesuaikan pada lingkungan. Artinya pemahaman dari perilaku organisasi sekolah ini terdapat pada tingkah laku dari sekolah dan bagaimana perilaku anggota-anggota sekolah memengaruhi sekolah.

Lain halnya kata konflik berasal dari kata kerja latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya (Wirawan, 2010:4). Pemaparan Robbins (2013:431) mengemukakan bahwa konflik dalam organisasi disebut sebagai *The Conflict Paradoks*, yaitu pandangan bahwa disatu sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi disisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan konflik. Konflik dalam pandangan Kartono (2013:211) didefinisikan sebagai oposisi, interaksi yang antagonis atau bertentangan, benturan antara macam-macam paham, perselisihan, kurang mufakat, pergesekan, perkelahian, perlawanan dengan senjata dan perang.

Memperhatikan uraian di atas, maka dapat dikonstruksi sintesis pengertian perilaku konflik dalam penelitian ini adalah sikap berselisih, pertentangan dan berbeda pendapat yang terjadi pada guru dalam melakukan pekerjaannya. Sumber-sumber konflik yang dimaksud dalam penelitian ini berasal dari (1) saling ketergantungan tugas, (2) perbedaan individu, (3) perbedaan latar belakang kebudayaan, (4) perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok, (5) perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam organisasi. Sedangkan proses konflik yang dimaksud dalam penelitian ini akan dilihat dari (1) oposisi atau ketidakcocokan potensial, (2) kognisi dan personalisasi, (3) maksud, (4) perilaku, dan (5) hasil.

3. Budaya Kerja

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang

merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, mempunyai standar atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern (Tasmara, 2002:161).

Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yaitu mengolah atau mengerjakan dan dapat diartikan sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai kultur dalam bahasa Indonesia. Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Poespowardojo, 2013:120), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut "nilai" yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.

Budaya kerja itu sudah lama dikenal oleh umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya tersebut dikaitkan dengan mutu/ kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Subur (2016:2) memaparkan bahwa konsep budaya kerja menjadi terkenal setelah Jepang mencapai tingkat kemajuan yang tinggi dalam melakukan manajemen kualitas yang berakar dan bersumber dari budaya yang dimiliki bangsa Jepang dikombinasikan dengan teknik-teknik manajemen modern pada tahun 1970-an. Semangat membangun kembali perekonomian Jepang setelah kalah perang mendorong bangsa Jepang mencari cara-cara baru untuk kerja yang lebih baik agar dapat menghasilkan produk yang lebih baik pula. Keberhasilan Jepang membangun perekonomiannya mendorong keinginan bangsa-bangsa lain untuk meniru dan mengembangkan sendiri cara-cara yang dilakukan bangsa Jepang sesuai dengan budaya yang mereka miliki dengan nama yang beraneka ragam, seperti *Total Quality Management (TQM)*, *Total Quality Control*, *Quality Assurance*, *Value Added Management*, *Work Improvement Team*, dan lain-lain. Dengan menerapkan manajemen kualitas budaya kerja

tersebut, di Benua Asia bermunculan negara-negara industri baru seperti Korea Selatan, Taiwan, Hongkong, Singapore, Thailand, Malaysia, dan Indonesia.

Konsep budaya kerja sebagaimana di atas dalam pandangan Schein (2004:17) merupakan salah satu aspek penting yang akan menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Secara sederhana, budaya kerja dapat dipandang sebagai implementasi konsep budaya dalam pekerjaan atau dalam suatu kelompok. Tinjauan teoretis tentang budaya kerja telah mengungkap berbagai pengertian budaya kerja. Makna budaya yang berkembang dalam suatu kelompok dalam ulasan Schein (2004:17) adalah budaya yang berkembang dalam suatu kelompok atau organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang disepakati bersama, telah dipelajari oleh anggota kelompok untuk memecahkan suatu masalah yang terkait dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya berkembang karena sebelumnya telah bekerja dengan baik, sehingga dianggap valid dan oleh karena itu budaya dapat diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, serta merasakan hubungan dalam menghadapi masalah-masalah kelompok.

Hartanto (2009:4) mengulas bahwa budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang berkembang dalam suatu organisasi tercermin dari berbagai aspek antara lain: (1) kebiasaan orang berinteraksi dan berkomunikasi dalam lingkungan organisasi; (2) hubungan vertikal yang berlaku di tempat kerja; (3) semangat pekerja pada waktu menghadapi tugas dan pekerjaannya; (4) orientasi waktu ketika orang menjalani kehidupan kerja; serta (5) tata nilai dan norma yang dapat dijadikan pegangan oleh pekerja pada waktu mereka bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya.

Pemaparan Applebaum (2004:3) yang mengemukakan budaya kerja merupakan lingkungan sosial yang membuat tuntutan pada setiap orang. Budaya kerja yang berkembang dalam organisasi Institusi akan menjadi kewajiban bagi setiap warga Institusi. Setiap warga Institusi harus dapat memenuhi perilaku yang dianggap tepat untuk kesuksesan fungsi dan perannya, dan mereka akan mendapat hukuman atas perilakunya tidak pantas. Lingkungan sosial kaitannya dengan pekerjaan terdiri dari unsur individu dan struktur sosial. Setiap individu dalam organisasi akan membawa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya untuk lingkungan kerja. Pada sisi lain terdapat struktur sosial yang terdiri dari tempat kerja fisik, teknik kerja, hirarki organisasi, adat dan tradisi yang berkembang dalam organisasi atau pekerjaan.

Mills dkk (2006:365) mengungkap bahwa suatu bagian penting dari budaya kerja adalah interaksi sosial yang terkait dalam penafsiran cerita, upacara, dan ritual. Budaya kerja adalah "makna bersama" simbolis yang berfungsi untuk bersosialisasi dengan pendatang baru,

memecahkan masalah, dan menanamkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi. Berbagai ritual organisasi seperti upacara pemberian penghargaan, perpisahan makan malam, atau orientasi anggota baru adalah kegiatan yang mengkonsolidasikan ekspresi budaya ke dalam bentuk satu kegiatan. Hal seperti ini sering terjadi dan dikembangkan dalam organisasi institusi.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja" Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Sebagaimana Guno dan Supriady (2006:8) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga dorongan yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap sebagai menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja, sedangkan budaya kerja organisasi adalah budaya yang menunjukkan perilaku pengelolaan administrasi pemerintahan yang menghasilkan pengembangan, proses produksi barang dan jasa pelayanan yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan.

Lebih lanjut Subur (2016:2) memaparkan bahwa budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang akan mengakibatkan berbedanya nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kinerja mereka. Budaya kerja lebih merupakan suatu proses yang tanpa akhir atau terus-menerus.

Berdasarkan pendapat Paramita (Ndraha, 2005:208) yang mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi: (1) sikap terhadap pekerjaan, dan (2) perilaku pada waktu bekerja. Secara tegas Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Keputusan Nomor 25 tahun 2002, tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah disebutkan bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dari sekelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. 25/KEP/M.PAN/4/2002).

Berdasarkan deskripsi konseptual di atas, dapat disintesis pengertian budaya kerja dalam penelitian ini adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini dalam organisasi. definisi operasional variabel penelitian budaya kerja ini diturunkan menjadi 2 dimensi kajian, yaitu: (1) dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan; dan (2) dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja. Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator: (1) mau menerima arahan pimpinan; (2) senang menerima tanggung jawab kerja; (3) kerja sebagai ibadah; (4) melaksanakan pekerjaan sesuai tugas; (5) dapat mengatasi kendala kerja; (6) dapat menyusun laporan kerja. Dimensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki indikator (1) disiplin kerja; (2) jujur dalam kerja; (3) komitmen kerja, (4) tanggungjawab terhadap pekerjaan (5) kerjasama dengan rekan kerja, dan (6) mengevaluasi pekerjaan.

4. Iklim Kerja

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki titik keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi.

Istilah iklim kerja pertama kalinya di pakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Teori iklim organisasi pada penelitian ini merujuk pada iklim organisasi yang ada di sekolah (iklim kerja sekolah). Ada beberapa ahli yang mendefinisikan iklim sekolah, diantaranya Wirawan (2007:122) yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Robbins (2013:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada

nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi. Sependapat dengan Miller (2007:128), mengatakan bahwa iklim kerja adalah nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu berbentuk prinsip dan keyakinan yang bisa tersurat, namun juga ada yang hanya tersirat. Nilai-nilai ini akan mempengaruhi individu dalam melakukan tugas-tugas dalam organisasi.

Definisi iklim sekolah tidak luput dari pengertian iklim itu sendiri. Iklim sebagaimana pandangan Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:153) merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Secara spesifik pendapat Sergiovanni dan Startt dalam Hadiyanto (2004:153) menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:77) menyatakan iklim organisasi, yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Effendi dalam Jauhari (2005:4) mengulas bahwa iklim merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial penting lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya.

Iklim kerja merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Pendapat senada disampaikan Ouchi (2012:95) bahwa iklim kerja tercakup dalam falsafah manajemennya, yang terdiri dari atas teori-teori yang secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya, sedangkan Davis dan Newstrom (2005:25) mengemukakan bahwa iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk

berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikonstruksi sintesis pengertian iklim kerja dalam penelitian ini adalah keadaan suasana kerja dan lingkungan fisik yang terdapat di sekolah. Iklim kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui: (1) dimensi hubungan, (2) dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, (3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan (4) dimensi lingkungan fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian survei yang bersifat menjelaskan hubungan kausal dan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada 30 Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Wonosari selama 4 bulan dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2016.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Metode Slovin dengan ukuran sampel yang diambil adalah 103 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner/ angket. Titik tolak dari pengembangan instrumen adalah variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independent variable*) (X), yaitu perilaku konflik (X₁), budaya kerja (X₂), iklim kerja sekolah (X₃) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu stres kerja guru (Y). Dari variabel-variabel ini diberikan definisi operasional dan selanjutnya ditentukan indikator yang diukur. Berdasarkan indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen-instrumen penelitian ini sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian terhadap responden terlebih dahulu dilakukan validasi empiris melalui uji coba lapangan untuk mendapatkan butir-butir instrumen yang valid (sahih) dan reliabel. Pengujian validitas butir menggunakan formula korelasi *product moment* dari Pearson. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

Teknik analisis data yang dipakai dalam menguji hipoteses pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis statistik parametrik analisis regresi linier baik sederhana maupun regresi ganda mensyaratkan ketentuan agar data dapat diproses lebih lanjut, sehingga memberikan hasil estimasi yang lebih baik. Adapun persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu data memiliki distribusi normal sehingga dilakukan pengujian persyaratan analisis berupa uji normalitas data.

Untuk mengetahui apakah data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan statistik uji Liliefors. Untuk menghitung pengujian statistik, maka hipotesis penelitian ditransfer ke dalam hipotesis statistik

HASIL PENELITIAN

Data empat variabel penelitian yang diperoleh dari responden penelitian dideskripsikan dalam empat kelompok data skor, terdiri dari: (a) stres guru (Y), (b) perilaku konflik (X₁), (c) budaya

kerja (X_2), dan (d) iklim kerja (X_3). Data ini dideskripsikan dengan maksud untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data semua variabel tersebut. Distribusi data berupa ukuran gejala sentral, ukuran distribusi, maupun penyajian data. Data-data yang disajikan setelah mengalami pengolahan data dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, diantaranya: skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, simpangan baku, modus, dan median. Selain data-data tersebut, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram. Secara umum hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Statistik Dasar	Variabel			
	X_1	X_2	X_3	Y
Skor maksimum	73	123	95	114
Skor Minimum	46	93	56	68
Rerata	60,96	109,86	77,31	93,37
Standar Deviasi	6,569	7,835	9,532	10,500
Median	61,00	109,00	77,00	94,00
Modus	61	112	78	95

Sebelum dilanjutkan dengan analisis jalur, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas butir soal setiap variabel. Butir soal dikatakan valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut tidak valid. Nampak bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid, sedangkan yang tidak valid digugurkan. Nilai reliabilitas keempat variabel berada pada kategori tinggi yang membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

Sebelum melakukan analisis jalur untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji statistik (sesuai asumsi klasik) sebagai persyaratan analisis. Adapun uji statistik yang dilakukan adalah: (a) uji linearitas persamaan regresi, dan (b) uji normalitas galat taksiran.

Tabel 2. Rangkuman Uji Linearitas Persamaan Regresi

Regresi	F Hit.	F Tab.	Keterangan
Y atas X_1 $Y = 11,113 + 0,844 X_1$	F Hit. Regresi = 19,24	3,94	$F_{hit} = 19,24 > F_{tab} = 3,94$, pers. regresi signifikan
	F Hit. Tuna Cocok = 0,39	1,72	$F_{hit} = 0,39 < F_{tab} = 1,73$, model linier diterima
Y atas X_2 $Y = 34,760 + 0,870 X_2$	F Hit. Regresi = 22,99	3,94	$F_{hit} = 22,99 > F_{tab} = 3,94$ pers. regresi signifikan
	F Hit. Tuna Cocok	1,73	$F_{hit} = 0,296 < F_{tab} = 1,73$, model linier diterima

		= 0296	
Y atas X_3 $Y = 22,672 + 0,830 X_3$	F Hit. Regresi = 15,54	3,94	$F_{hit} = 15,54 > F_{tab} = 3,94$, pers. regresi signifikan
	F Hit. Tuna Cocok = 0,31	1,73	$F_{hit} = 0,31 < F_{tab} = 1,73$, model linier diterima
X_3 atas X_1 $X_3 = 3,728 + 0,832 X_1$	F Hit. Regresi = 19,22	3,94	$F_{hit} = 19,22 > F_{tab} = 3,94$, pers. regresi signifikan
	F Hit. Tuna Cocok = 0,33	1,73	$F_{hit} = 0,33 < F_{tab} = 1,73$, model linier diterima
X_3 atas X_2 $X_3 = 29,207 + 0,797 X_2$	F Hit. Regresi = 10,81	3,94	$F_{hit} = 10,81 > F_{tab} = 3,94$, pers. regresi signifikan
	F Hit. Tuna Cocok = 0,48	1,72	$F_{hit} = 0,48 < F_{tab} = 1,72$, model linier diterima

Pada Tabel 2 nampak nilai F hitung regresi untuk Y atas X_1 , Y atas X_2 dan Y atas X_3 , X_3 atas X_1 dan X_3 lebih besar dari F tabel, sehingga persamaan regresi signifikan. Untuk nilai F hitung tuna cocok lebih kecil dari F tabel, sehingga model linear diterima.

Tabel 3. Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Sum ber Variasi	Lo	Ltab		Kesimpulan	Ket.
			0,01	0,05		
1	Y atas X_1	0,011	0,102	0,770	Berdistribusi normal	$Lo < Lt$ ab
2	Y atas X_2	0,012	0,102	0,770	Berdistribusi normal	$Lo < Lt$ ab
3	Y atas X_3	0,075	0,102	0,770	Berdistribusi normal	$Lo < Lt$ ab
4	X_3 atas X_1	0,089	0,102	0,770	Berdistribusi normal	$Lo < Lt$ ab
5	X_3 atas X_2	0,074	0,102	0,770	Berdistribusi normal	$Lo < Lt$ ab

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X_1 , Y atas X_2 , Y atas X_3 , X_3 atas X_1 , X_3 atas X_2 berdistribusi normal. Ini berarti bahwa data hasil penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Temuan ini menunjukkan bahwa persyaratan normalitas data untuk regresi linear sederhana Y atas X_1 , Y atas X_2 , Y atas X_3 , X_3 atas X_1 , X_3 atas X_2 dipenuhi dalam penelitian ini.

Selanjutnya ditampilkan data hasil analisis jalur pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa ¹ dan ²	Total
	Langsung	Tidak Langsung melalui X3		
X1 terhadap Y	0,332			0,332
X2 terhadap Y	-0,473			-0,473
X3 terhadap Y		-0,536 x -0,176		0,094
X1,X2,X3 terhadap Y		0,384 x (-0,176)		-0,068
X1 terhadap X3	-0,176			-0,176
X1,X2,X3 terhadap Y	0,839		0,16 ₁	1,00
X1 terhadap X3	-0,536			-0,536
X2 terhadap X3	0,384			0,384
X1, X2 terhadap X3	0,752		0,24 ₈	1,00

1. Hasil kontribusi model-1
 - a. Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui X3) dan pengaruh total perilaku konflik (X1), budaya kerja (X2), dan iklim kerja (X3) terhadap tingkat stres guru (Y) diuraikan sebagai berikut:
 - 1) Pengaruh langsung variabel perilaku konflik (X1) terhadap Y = 0,332. Pengaruh tidak langsung variabel perilaku konflik (X1) terhadap Y melalui X3 = (-0,536) x (-0,176) = 0,094. Jadi pengaruh total perilaku konflik (X1) terhadap Y = 0,426.
 - 2) Pengaruh langsung variabel budaya kerja (X2) terhadap Y = -0,473. Pengaruh tidak langsung variabel budaya kerja (X2) terhadap Y melalui X3 = 0,384 x (-0,176) = -0,068. Jadi pengaruh total budaya kerja (X2) terhadap Y = -0,541.
 - b. Kontribusi perilaku konflik (X1) yang secara langsung mempengaruhi tingkat stres guru = $0,332^2 = 0,110$ atau 11 %.
 - c. Kontribusi budaya kerja (X2) yang secara langsung mempengaruhi tingkat stres guru = $-0,473^2 = 0,224$ atau 22,4 %.
 - d. Kontribusi iklim kerja (X3) yang secara langsung mempengaruhi tingkat stres guru = $-0,176^2 = 0,031$ atau 3,1 %.
 - e. Kontribusi perilaku konflik (X1), budaya kerja (X2), iklim kerja (X3) yang secara simultan yang langsung mempengaruhi tingkat stres guru (Y) sebesar $r^2 = 0,839 = 83,9$ %. Sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak

bisa dijelaskan dalam penelitian ini atau variabilitas yang inheren.

2. Hasil kontribusi model-2
 - a. Kontribusi perilaku konflik (X1) yang secara langsung mempengaruhi iklim kerja (X3) sebesar $-0,536^2 = 0,287$ atau 28,7%.
 - b. Kontribusi budaya kerja (X2) yang secara langsung mempengaruhi iklim kerja (X3) sebesar $0,384^2 = 0,148$ atau 14,8%.
 - a. Kontribusi perilaku konflik (X1), dan budaya kerja (X2) secara simultan yang langsung mempengaruhi iklim kerja $r^2 = 0,752$ atau 75,2 %. Sisanya sebesar 24,8 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh perilaku konflik terhadap tingkat stres guru

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif perilaku konflik terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari" teruji kebenarannya.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,110, dapat dipahami bahwa sebesar 11 persen variasi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat diterangkan oleh perilaku konflik. Dengan kata lain makin tinggi perilaku konflik, maka makin tinggi pula tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Sebaliknya, makin rendah perilaku konflik, maka makin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa perilaku konflik memiliki pengaruh terhadap tingkat stres guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat stres guru dipengaruhi secara langsung positif oleh perilaku konflik di sekolah. Hal ini sesuai dengan penjelasan Murtiningrum (2005) yang menyatakan bahwa semakin besar konflik, maka semakin meningkatkan stres kerja pada profesi guru. Lebih lanjut Vitorini (2009) menguatkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara perilaku konflik dengan stres kerja pada guru sekolah dasar.

Pendapat di atas dapat dimaknai bahwa stres dan konflik tidak bisa dipisahkan karena konflik yang berat dan berkepanjangan dalam diri guru maupun antar guru dalam organisasi sekolah akan menimbulkan stres pada guru.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap tingkat stres guru

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung negatif budaya kerja terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari" teruji kebenarannya.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,224, dapat dipahami bahwa sebesar 22,4 persen variasi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat diterangkan oleh budaya kerja. Nilai $r = -0,473$ dengan kata lain makin tinggi budaya kerja, maka makin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Sebaliknya, makin rendah budaya kerja, maka makin tinggi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, sehingga

secara empirik dapat dijelaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat stres guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa pada tingkat stres kerja guru dapat ditentukan oleh budaya kerja. Hal ini sama halnya dengan pendapat Yuwono (2014) yang mengemukakan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres kerja. Semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi stres kerja anggota organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin rendah stres kerjanya. Budaya kerja yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak guru. Sebagai contoh kepala sekolah yang memberikan pekerjaan yang berlebihan pada guru, kepala sekolah yang tidak pernah memikirkan perkembangan karir guru, kepala sekolah yang kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan seringkali membuat guru tidak puas dengan budaya organisasi yang diterapkan, sehingga memicu timbulnya stres kerja.

Pada hakikatnya stres kerja yang ditunjukkan guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat dianggap sebagai suatu perilaku yang dapat mempengaruhi proses bekerja sebagai akibat dari kurangnya kepedulian pihak kepala sekolah maupun ketidakmampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada sehingga harapan guru tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi hal ini kemudian menimbulkan stres kerja.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap tingkat stres guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif iklim kerja terhadap tingkat stres guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari" tidak teruji kebenarannya.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,031, dapat dipahami bahwa sebesar 3,1 persen variasi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat dijelaskan oleh iklim kerja. Nilai $r = -0,176$ dengan kata lain makin tinggi iklim kerja, maka makin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Sebaliknya, makin rendah iklim kerja, maka makin tinggi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat stres guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa pada tingkat stres kerja guru dapat ditentukan oleh iklim kerja. Sebagaimana Dauley (2010:1) menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Ada berbagai sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja guru salah satunya iklim kerja. Faktor iklim kerja dapat memicu timbulnya stres bagi individu guru. Iklim kerja berpengaruh besar pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat menciptakan kerja sama yang harmonis pada setiap anggotanya di dalam suatu organisasi sekolah, sebaliknya jika iklim kerja yang dirasakan oleh para guru itu negatif, maka akan membuat guru akan mengalami stres kerja, sehingga akan berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri.

4. Pengaruh perilaku konflik terhadap iklim kerja guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung negatif perilaku konflik terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari" teruji kebenarannya.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,287, dapat dipahami bahwa sebesar 28,7 persen variasi iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat dijelaskan oleh perilaku konflik. Nilai $r = -0,536$ dengan kata lain makin tinggi perilaku konflik, maka makin rendah iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Sebaliknya, makin rendah perilaku konflik, maka makin tinggi iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa perilaku konflik memiliki pengaruh terhadap iklim kerja guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa terdapat peran ganda pada profesi guru SDN di Kecamatan Wonosari tentu memunculkan konflik peran dan kelelahan emosional dalam diri guru yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap guru, utamanya pada penciptaan iklim kerja guru yang tidak kondusif. Konflik di sekolah dapat menimbulkan pengaruh positif dan negatif. Dampak positif yang terjadi antara lain mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi yang mengkodifikasi iklim kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Moris (2003) bahwa efek-efek positif potensial konflik adalah motivasi meningkat, identifikasi masalah/ pemecahan meningkat, keterpaduan kelompok, penyesuaian diri pada realita, keahlian/ pengetahuan meningkat, kreatifitas meningkat, kontribusi terhadap pencapaian tujuan, serta insentif bagi pertumbuhan.

5. Pengaruh budaya kerja berpengaruh langsung terhadap iklim kerja guru

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari" teruji kebenarannya.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,148, dapat dipahami bahwa sebesar 14,8 persen variasi iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari dapat diterangkan oleh budaya kerja. Dengan kata lain makin tinggi budaya kerja, maka makin tinggi iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Sebaliknya, makin rendah budaya kerja, maka makin rendah iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap iklim kerja guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari ditentukan oleh budaya kerja yang dianutnya. Hal ini sejalan dengan tulisan Davis (2005) bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dimiliki dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam berfikir, perasaan, dan bertindak, sedangkan iklim organisasi adalah suasana kerja yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian hubungan budaya organisasi dan iklim organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kata lain budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan iklim organisasi sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan tercipta iklim

organisasi yang kondusif, dengan iklim organisasi yang kondusif akan terwujud kepuasan kerja dari masing-masing anggota organisasi dimaksud. Jika suatu organisasi memiliki ciri-ciri iklim yang sesuai dengan budaya, maka iklim yang terbentuk akan kondusif.

PENUTUP

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan jawaban atas pokok permasalahan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh langsung positif perilaku konflik terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi perilaku konflik, maka semakin tinggi tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (2) terdapat pengaruh langsung negatif budaya kerja terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (3) terdapat pengaruh langsung negatif iklim kerja terhadap tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi iklim kerja, maka semakin rendah tingkat stres guru SDN di Kecamatan Wonosari, (4) terdapat pengaruh langsung negatif perilaku konflik terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi perilaku konflik, maka semakin rendah iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari, (5) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap iklim kerja guru SDN di Kecamatan Wonosari. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin baik iklim kerja SDN di Kecamatan Wonosari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2011. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Applebaum, Herbert A. 2004. *Work in Market and Industrial Societies*. New Yorks: SUNY Press.
- Daulay, Adriansyah. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Kota. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Davis, K., Newstrom, J.W. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Donnelly, G.I. 2005. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., Ivancevich John M., Donnelly Jr. James, H. 2006. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Guno, Tri. 2007. *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Teravon Press.
- Guno, Tri., Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hadiyanto. 2004. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas; Teori dan Aplikasi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia (Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani)*. Bandung: Mizan Pustaka Ujungberung.
- Jauhari, Arif. 2005. *Kinerja Guru Berprestasi*. Depok: Badan. Penerbit FKM UI.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2008. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Miller, Robert W. 2007. *Urban Forestry*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mills, Kenneth H dan Judith E. Paul. 2006. *Applied Visual Merchandising*. USA: Prentice Hall.
- Ndraha. Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ouchi, W.G. 1992. *Markets, Bureaucracies and Clans Administrative Science. Volume 29, 1998 - Borneo Research Council*
- Poespowardojo, Soerjanto. 2013. *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*. Jakarta : Gramedia.
- Robins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Schein, Edgar. 2004. *Organizational Cultur and Leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subur, Surya. 2016. *Menyorot Budaya Kerja Organisasi Pemerintah (Bahan Literatur Diklat Prajab)*. Banjarmasin: Balai Diklat Keagamaan.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Tarupolo, Bambang. 2012. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2010. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.