

## Analisis beban kerja dan stres kerja selama pandemi covid-19 terhadap kinerja guru dengan *quality of work life* sebagai variabel intervening

Kurniasari Tripambudi<sup>1✉</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Henny Welsa<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, *quality of work life*, dan kinerja guru SMK Negeri di Bantul selama pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS versi 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah dari total enam hipotesis, terdapat dua hasil yang kontra dengan hipotesis. Yaitu tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *quality of work life* dan beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *quality of work life*, *quality of work life* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja. *Quality of work life* tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh beban kerja terhadap *quality of work life* guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul dapat dimediasi oleh variabel stres kerja, *quality of work life* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru, beban kerja terhadap kinerja dapat dimediasi oleh variabel stres kerja.

**Kata kunci:** Beban kerja; stress kerja; *quality of work life*; kinerja guru

## *Workload and work stress analysis during the covid-19 pandemic on teacher performance with quality of work life as intervening variable*

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress, quality of work life, and the performance of State Vocational High School teachers in Bantul during the Covid-19 pandemic. This research is an explanatory research with a quantitative approach. The analytical tool used is Patial Square (PLS), which is SEM based on variance, with SmartPLS version 3.0 software. The results of this study are a total of six hypotheses, there are two results that contradict the hypothesis. That are, there is no influence between the workload variable on the quality of work life and the workload on the performance of State Vocational High School teachers in Bantul. Workload has a significant positive effect on work stress, work stress has a significant negative effect on the quality of work life, quality of work life has a significant positive effect on performance, work stress has a significant negative effect on performance. Quality of work life cannot mediate the effect of workload on teacher performance. The effect of workload on the quality of work life of State Vocational High School teachers in Bantul can be mediated by work stress variables, quality of work life can mediate the effect of work stress on teacher performance, workload on performance can be mediated by work stress.*

**Key words:** *Workload; work stress; quality of work life; teacher performance*

## PENDAHULUAN

Negara kita Indonesia sudah dilanda pandemi virus Corona sejak bulan Maret tahun 2020 lalu. Sejak bulan Maret tahun 2020 pula-lah hampir semua sektor di Indonesia terdampak, tidak bisa melanjutkan aktivitas bahkan hingga mengalami kebangkrutan. Mulai dari sektor ekonomi, pemerintahan, sosial dan politik, hingga pendidikan terdampak pandemi ini. Kini sudah satu tahun berlalu, sektor perekonomian mulai merangkak maju lagi, sektor pemerintahan, sosial dan politik juga demikian. Namun pada sektor pendidikan, pandemi Covid-19 masih terasa dampaknya. Dimana para pelajar masih harus belajar dari rumah dan para tenaga pengajar juga harus menyesuaikan diri untuk bagaimana memberikan pelajaran/materi kepada anak didik meskipun terhambat jarak (Siahaan, 2020). Dari yang semula mengajar secara tatap muka menjadi harus mengajar secara daring menggunakan teknologi yang ada. Pembelajaran secara daring dapat menambah beban kerja bagi guru dalam mengajar. Keadaan tersebut mampu menjadi sumber stres kerja bagi guru. Apabila beban kerja dan stres kerja guru tinggi, maka hal itu juga mempengaruhi tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) para guru (Angelia & Soeharto, 2020).

*Quality of Work Life* akan mempengaruhi baik-buruknya kinerja guru, karena ketika guru merasa tidak sejahtera atas pekerjaannya atau beban yang diemban terlalu berat mereka akan menjadi cenderung kurang produktif dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja guru, begitupun sebaliknya apabila *quality of work life* guru baik/meningkat maka kinerjanya juga meningkat (Daniel, 2019). Selain itu beban kerja yang melebihi kapasitas guru dan stres kerja yang ditimbulkan juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru (Arif & Ilyas, 2013) dimana selama pandemi Covid-19 ini para guru mengajar dari rumah sehingga pekerjaan guru tidak hanya mempersiapkan bahan ajar dan mengajar saja, namun juga ditambah dengan pekerjaan rumah. Hal ini dapat mendorong tertumpuknya pekerjaan yang tentu saja akan menambah beban kerja guru. Karena beban kerja yang bertambah, maka stres kerja-pun bisa meningkat. Dengan meningkatnya beban kerja dan stres kerja mendorong menurunnya tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) guru terhadap pekerjaannya yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), penulis melihat adanya celah yang menarik untuk diteliti. Terlebih karena adanya perubahan beban kerja dan stres kerja guru yang merupakan akibat dari pandemi Covid-19, dimana para guru bekerja lebih ekstra karena mengajar siswa secara *online* membutuhkan lebih banyak *effort* dibandingkan saat mengajar secara *offline* (Rudy, 2021), selain itu para guru juga harus beradaptasi dengan penggunaan teknologi baru untuk mengajar, serta harus melakukan berbagai inovasi agar ciri khas Sekolah Menengah Kejuruan yaitu kurikulum praktek lapangan atau industri agar tetap terlaksana dengan cara lain karena terhambat pelaksanaannya akibat pandemi Covid-19 sehingga penulis ingin meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja, *quality of work life*, dan kinerja guru SMK Negeri di Bantul selama pandemi Covid-19 ini.

## METODE

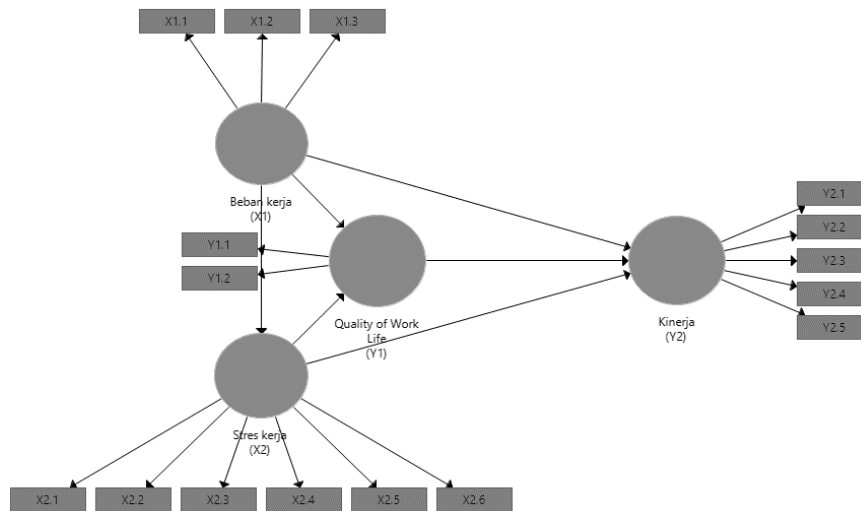
Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji beberapa hipotesis untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul yang berjumlah 869 guru sesuai data dari Direktorat SMK dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sedangkan jumlah sampel penelitian ini adalah 90 guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yaitu data dari subjek penelitian langsung dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi (Wiyono, 2020). Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Berhubung saat ini masih dalam kondisi pandemi, maka penyebaran kuesioner penelitian dilakukan secara *online* melalui tautan Google Form. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan rentang nilai 1-7 point dimana nilai 1 adalah nilai yang paling rendah atau artinya sangat tidak setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner sampai dengan nilai 7 adalah sangat setuju.

Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS versi 3.0 dengan tahapan pengujian antara lain: uji indikator, uji model fit, dan uji hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

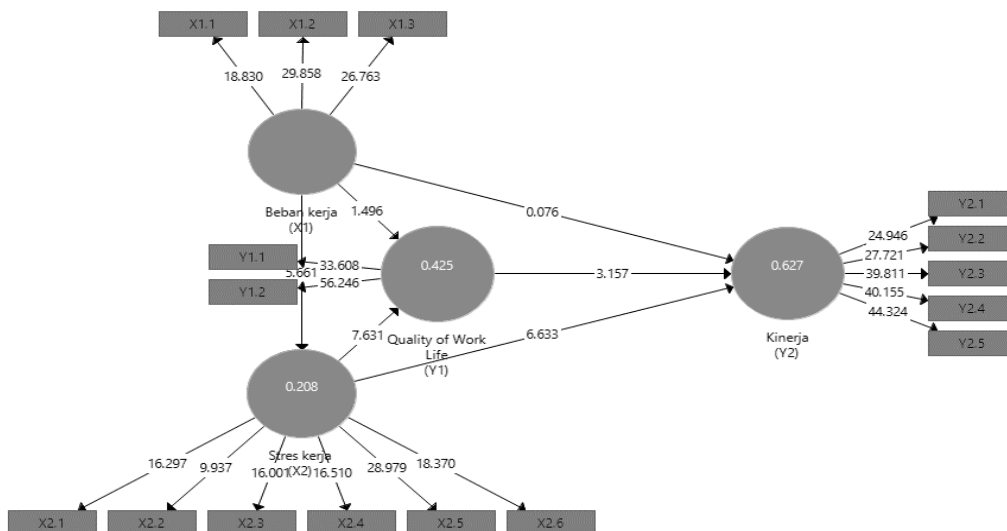
Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini, model penelitian yang akan di analisis lebih lanjut dengan analisis SEM digambarkan dengan diagram model SEM sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Desain Outer Model

### Uji Indikator

Di dalam uji indikator terdapat tiga kriteria pengukuran antara lain *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun model pengukuran untuk uji indikator dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.**  
Model Output Uji Indikator

### *Convergent Validity*

Indikator variabel dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,70 sehingga apabila terdapat indikator yang memiliki nilai di bawah 0,70 maka harus dibuang (Ghozali, 2012). Hasil uji *convergent validity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
*Convergent Validity*

Indikator	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Quality of Work Life (Y1)	Kinerja (Y2)	Status
X1.1	0.811				Valid
X1.2	0.887				Valid
X1.3	0.885				Valid
X2.1		0.772			Valid
X2.2		0.787			Valid
X2.3		0.798			Valid
X2.4		0.776			Valid
X2.5		0.882			Valid
X2.6		0.790			Valid
Y1.1			0.890		Valid
Y1.2			0.931		Valid
Y2.1				0.870	Valid
Y2.2				0.875	Valid
Y2.3				0.922	Valid
Y2.4				0.924	Valid
Y2.5				0.895	Valid

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid dan tidak perlu ada indikator yang dibuang atau dihapus.

#### **Discriminant Validity**

Pada uji *discriminant validity* ini indikator variabel penelitian dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi lain (Ghozali, 2012; Wiyono, 2020).

**Tabel 2.**  
*Discriminant Validity*

Indikator	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Quality of Work Life (Y1)	Kinerja (Y2)	Status
X1.1	0.811	0.396	0.351	0.274	Valid
X1.2	0.887	0.356	0.334	0.312	Valid
X1.3	0.885	0.421	0.363	0.399	Valid
X2.1	0.403	0.772	0.454	0.608	Valid
X2.2	0.372	0.787	0.330	0.426	Valid
X2.3	0.454	0.798	0.404	0.528	Valid
X2.4	0.178	0.776	0.547	0.543	Valid
X2.5	0.385	0.882	0.541	0.737	Valid
X2.6	0.387	0.790	0.701	0.696	Valid
Y1.1	0.389	0.503	0.890	0.530	Valid
Y1.2	0.362	0.645	0.931	0.671	Valid
Y2.1	0.394	0.756	0.666	0.870	Valid
Y2.2	0.336	0.600	0.616	0.875	Valid
Y2.3	0.300	0.657	0.550	0.922	Valid
Y2.4	0.270	0.630	0.587	0.924	Valid
Y2.5	0.413	0.717	0.559	0.895	Valid

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi lain sehingga dinyatakan valid dan tidak perlu ada indikator yang dibuang atau dihapus.

#### **Composite Reliability**

Variabel penelitian yang valid dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2012) yang dilihat dari *loading factor* hasil output olah data.

**Tabel 3.**  
*Construct Reliability*

Variabel	Loading Factor
Beban Kerja (X1)	0.896
Stres Kerja (X2)	0.915
Quality of Work Life (Y1)	0.906
Kinerja (Y2)	0.954

Dari penyajian data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70.

### Uji Model Fit

Berikut ini adalah hasil uji model fit yang tersaji dalam tabel di bawah ini

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Model Fit

<i>Fit Summary</i>	<i>Cut Off</i>	Model Estimasi
SRMR	Lebih kecil dari 0.10	0.091
d_ULS	Output Confidence Interval (CI) 95%-99% > Original Sample (OS)	0.700 (CI) < 1.138 (OS)
d_G	Output Confidence Interval (CI) 95%-99% > Original Sample (OS)	0.625 (CI) < 0.804 (OS)
NFI	Mendekati nilai 1	0.708
<i>Chi-square</i>	$\chi^2$ Statistik < $\chi^2$ Tabel	370.131 > 122.022
RMS Theta	< 0.12	0.230

### Uji Hipotesis

Variabel bebas dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat apabila memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (Ghozali, 2012). Hasil uji hipotesis variabel penelitian ini disajikan dalam tabel berikut

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Beban Kerja_(X1) -> Kinerja_(Y2)	0.006	0.076	0.940
Beban Kerja_(X1) -> Quality of Work Life_(Y1)	0.150	1.496	0.136
Beban Kerja_(X1) -> Stres Kerja_(X2)	0.456	5.661	0.000
Quality of Work Life_(Y1) -> Kinerja_(Y2)	0.312	3.157	0.002
Stres Kerja_(X2) -> Kinerja_(Y2)	0.552	6.633	0.000
Stres Kerja_(X2) -> Quality of Work Life_(Y1)	0.569	7.631	0.000

### Analisis Jalur

Hasil koefisien analisis jalur dapat dilihat pada output *Specific Indirect Effects* tabel 4.17. Jika p value < 0,05 maka terjadi pengaruh tidak langsung antara X ke Y melalui variabel mediasinya.

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Berdasarkan *Specific Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Value
Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (X2) → Quality of Work Life (Y1)	0.259	4.627	0.000
Stres Kerja (X2) → Quality of Work Life (Y1) → Kinerja (Y2)	0.178	2.478	0.014
Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (X2) → Kinerja (Y2)	0.252	4.267	0.000
Beban Kerja (X1) → Quality of Work Life (Y1) → Kinerja (Y2)	0.047	1.045	0.297

Beban kerja berpengaruh secara langsung dengan arah yang positif dan signifikan pada stres kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Dibuktikan dengan nilai P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05 dan nilai t hitung 5,661 > t tabel 1,662. Temuan ini senada dengan penelitian (Arifiani et al., 2019; Kokoroko & Sanda, 2019; Sumiyati et al., 2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja seseorang, maka akan meningkatkan stres kerjanya dan sebaliknya. Temuan ini dilatarbelakangi adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul harus beradaptasi terhadap perubahan cara mengajar dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada, praktek kerja lapangan/magang yang terhambat, mata pelajaran yang mengharuskan praktek juga terhambat dikarenakan pandemi Covid-19 yang harus mengurangi kegiatan di luar rumah. Para guru juga memiliki pekerjaan ganda ketika dilaksanakan *work from home*, karena harus bekerja (mengajar) dan

menyelesaikan pekerjaan rumah. Hal ini dapat meningkatkan stres kerja guru karena semakin banyak beban kerja yang diemban, dapat menimbulkan respon emosional dan psikologis yang tidak terkontrol. Terlebih saat harus beradaptasi dengan keadaan baru di era *new normal* saat pandemi Covid-19 ini.

Beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *quality of work life*. Hasil ini kontra dengan hipotesis yang telah dirumuskan di awal. Selama pandemi Covid-19 berlangsung, jam kerja para guru SMK yang semula sebelum pandemi dimulai pukul tujuh pagi hingga dua siang, berubah menjadi duapuluh empat jam. Ini dikarenakan para guru harus tetap memantau tugas dan melayani para siswa meskipun sudah di luar jam mata pelajaran. Perubahan ini terjadi tanpa disadari. Pada akhirnya para guru SMK merasa beban kerjanya bertambah. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi kualitas kehidupan kerja para guru. Karena sesuai dengan penelitian (Secapramana & Nugroho, 2017) bahwa manajemen beban kerja yang baik akan meningkatkan *quality of work life* karyawan. Hal ini berlaku pada responden penelitian ini yang merupakan para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul karena berdasarkan hasil dari uji hipotesis, beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *quality of work life*. Jika melihat pada rata-rata jawaban tertinggi responden pada variabel beban kerja dan *quality of work life*, diketahui bahwa memang para guru merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan saat pandemi Covid-19. Namun peran pihak sekolah yang selalu memberikan kesempatan yang sama pada semua guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan sistem pembelajaran daring dapat dijadikan sebagai kesempatan untuk memberikan perubahan pada sistem pembelajaran daring di sekolahnya agar beban kerja yang dimiliki guru seimbang.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *quality of work life* para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Dereke & Rezaei, 2020; Negahdari et al., 2019; Omar et al., 2018; Thomas et al., 2020) dimana stres kerja yang tinggi akan menurunkan kualitas kehidupan kerja seseorang. Peningkatan stres kerja dapat dipicu oleh waktu kerja yang berlebihan, iklim kerja yang tidak sehat, hingga konflik kerja. Para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul tentu sangat memperhatikan keadaan siswanya selama pandemi Covid-19 berlangsung. Apakah siswanya di rumah memiliki perangkat yang mendukung untuk kegiatan belajar, apakah siswanya di rumah memiliki sinyal internet yang cukup untuk mengikuti pembelajaran daring, hingga kesehatan siswanya. Hal tersebut memicu stres para guru karena apabila keadaan siswanya tidak mendukung, atau bahkan keadaan guru itu sendiri tidak mendukung maka kegiatan belajar mengajar akan terhambat. Keadaan ini dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja guru SMK. Karena apabila stres kerjanya tinggi dapat mempengaruhi kondisi kesehatan para guru sehingga tentu akan berdampak pada kualitas kehidupan kerjanya.

*Quality of work life* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru senada dengan penelitian (Arristra et al., 2019; Daniel, 2019; Sai, 2018; Secapramana & Nugroho, 2017). Para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul sepakat bahwa dukungan yang diberikan pihak sekolah berupa kesempatan yang sama dalam partisipasi pengembangan sistem pembelajaran daring menyebabkan kinerja para guru tersebut meningkat. Peningkatan kinerja tersebut sesuai dengan rata-rata jawaban tertinggi responden, berupa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Sikap pihak sekolah yang memberikan kesempatan partisipasi kepada semua guru dalam hal pengembangan sistem pembelajaran daring dirasa memuaskan para guru sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja guru yang ditandai dengan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, baik dalam belajar mengajar maupun pekerjaan lain dalam konteks sekolah.

Beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, yang mana hasil ini kontra dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Jalal & Zaheer, 2017; Sari, 2019) dimana pada penelitian tersebut ditemukan adanya pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap kinerja. Sehingga ketika beban kerja meningkat, kinerja seseorang juga akan meningkat. Pada penelitian (Johari et al., 2016) juga disebutkan bahwa beban kerja belum tentu memiliki pengaruh yang substansial pada kinerja guru sekolah. Dalam konteks penelitian ini, para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul memang merasa bahwa pekerjaan yang harus diselesaikan saat pandemi Covid-19 melanda memang banyak. Namun meskipun begitu, para guru tetap bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dengan tetap masuk tepat waktu ketika piket, mengajar daring tepat waktu, menentukan prioritas pekerjaan dengan baik, hingga mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan sistem pembelajaran dari luring ke daring. Sikap atau tindakan tersebut merupakan indikasi dari kinerja yang meningkat.

Terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara stres kerja dan kinerja guru. Temuan ini didukung penelitian terdahulu (Ajayi, 2018; Dewi et al., 2018; Munandar et al., 2018; Rindorindo et al., 2019; Sai, 2018) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang akan menurunkan kinerjanya, dan sebaliknya. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja guru karena apabila muncul gejala emosional dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh jam kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, iklim kerja yang tidak bersahabat, dan konflik kerja, akan menyebabkan turunnya produktivitas seseorang yang sudah tentu mempengaruhi kinerjanya. Dalam konteks penelitian ini, para guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul memiliki sumber stres kerja salah satunya berupa keadaan atau kondisi siswanya selama pembelajaran jarak jauh berlangsung yang mana keadaan ini dapat menyebabkan para guru tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kendala yang terjadi selama pembelajaran daring di era pandemi Covid-19 memang bukan semata-mata dialami oleh siswa. Guru-pun bisa terkena kendala yang berupa sinyal internet, kesulitan dalam mengoperasikan perangkat, dan lain-lain. Namun apabila kendala terjadi dari pihak siswa seperti perangkat yang kurang kompatibel dan sinyal internet kurang bagus, dapat menghambat pekerjaan guru sehingga selesainya bisa melebihi waktu yang telah ditentukan karena harus menunggu para siswa mengumpulkan tugas kepada mereka, menyamakan materi pembelajaran agar tersampaikan secara merata kepada seluruh siswa, dan lain-lain. Hal inilah yang menyebabkan apabila stres kerja guru meningkat, maka akan menurunkan kinerjanya.

Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *quality of work life* guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Dengan kata lain secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *quality of work life* guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Sehingga ketika beban kerja guru naik, secara tidak langsung stres kerja juga meningkat sehingga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) guru dapat menurun namun tidak memungkiri bahwa dengan banyaknya beban kerja dan meningkatnya stres kerja justru meningkatkan *quality of work life* guru.

*Quality of work life* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life* dan *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Maka saat guru merasa stres kerja meningkat, secara tidak langsung *quality of work life* juga bisa meningkat atau bahkan menurun sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja.

Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Temuan ini senada dengan penelitian (Sofiana et al., 2020). Berdasarkan temuan ini maka secara tidak langsung beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Apabila beban kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul meningkat, stres kerja guru juga meningkat, maka dapat menurunkan kinerja guru dan sebaliknya. Namun tidak dapat dipungkiri juga terdapat kasus dimana ketika beban kerja dan stres kerja meningkat, kinerja juga ikut meningkat.

*Quality of work life* tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai P Value  $0,297 >$  nilai signifikansi  $0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa meskipun beban kerja guru bertambah, tidak mempengaruhi kinerja meskipun sudah dimediasi oleh *quality of work life*.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dipaparkan dalam Bab IV di atas, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Dari total enam hipotesis, terdapat dua hasil yang kontra dengan hipotesis. Yaitu ditemukan tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *quality of work life* dan beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap stres kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

Stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap *quality of work life* guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

*Quality of work life* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

Stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

Dari uji analisis jalur, diketahui bahwa *quality of work life* tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul;

Pengaruh beban kerja terhadap *quality of work life* guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul dapat dimediasi oleh variabel stres kerja;

*Quality of work life* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul; dan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul dapat dimediasi oleh variabel stres kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 90–99.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank. *Social Science Research Netwrok*, April, 1–71.
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. (2020). Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 116–129.
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). STRES KERJA GURU SAAT PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA. *Research and Development Journal Of Education*, 7(1), 146–157.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R. *Jurnal BUDIMAS*, 03(02), 327–334.
- Arif, S., & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(3), 282–298. <https://doi.org/10.1108/QAE-Feb-2012-0006>
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. *KnE Social Sciences*, 2019, 175–181. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>
- Arristra, H. D., Setyanti, S. W. L. H., & Handriyono. (2019). THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE QUALITY OF WORK LIFE AS AN INTERVENING VARIABLE. *IJCIRAS*, 1(12), 107–112.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Chaturvedi, K., Vishwakarma, D. K., & Singh, N. (2021). COVID-19 and its impact on education, social life and mental health of students: A survey. *Children and Youth Services Review*, 121(December 2020), 105866. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105866>
- Christian, E. N., Nnonyelu, P. A. N., & Nwankwo, P. I. U. (2019). THE EXAMINATION OF EMPLOYEES PERCEPTION OF QUALITY OF WORKLIFE (QWL) IN FEDERAL UNIVERSITIES IN SOUTHEAST ZONE OF NIGERIA. *International Journal of Health and Social Inquiry*, 5(1).
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(02), 60–65.



- Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational ...*, 7(1), 175–188. <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.31572.1153>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Direktorat SMK. (2021). *Data Pokok SMK*. <http://datapokok.ditpsmk.net/>
- Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology, Javadzade 2013*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00782-5>
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK-LIFE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE. *RJOAS*, 30(February), 108–114. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Geetha, R., & Mani, R. S. (2016). Quality of work life: A literature review. *International Journal of Applied Engineering Research*, 11(16), 8928–8931.
- Ghozali, I. (2012). *Structural Equation Modelling (II)*. Universitas diponegoro.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Henseler, J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2014). On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154–160. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2014.02.007>
- Hosain, M. (2018). Teaching Workload and Performance: An Empirical Analysis on Some Selected Private Universities of Bangladesh. *SSRN Electronic Journal*, 3, 1–11. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2810640>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jalal, R. N.-U.-D., & Zaheer, M. A. (2017). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship of Workload, Remuneration and Psychological Reward with Job Performance? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i9/3309>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zukarnain, Z. I. T. (2016). Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *International Journal for Researcher Development*, 7(1), 63–83.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Data Pokok Pendidikan*. <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/040100>
- Kemp, S. E., Ng, M., Hollowood, T., & Hort, J. (2018). Introduction to descriptive analysis. In *Descriptive analysis in sensory evaluation* (1st ed.). [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=N7IIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=descriptive+analysis&ots=IqGBpUuE-V&sig=7haRqSK20y-qlA0SY-M438iWoIA&redir\\_esc=y#v=onepage&q=descriptive%20analysis&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=N7IIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=descriptive+analysis&ots=IqGBpUuE-V&sig=7haRqSK20y-qlA0SY-M438iWoIA&redir_esc=y#v=onepage&q=descriptive%20analysis&f=false)

- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2018). The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. *Proceeding of the First International Graduate Conference (IGC) On Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship for Sustainable Development in Conjunction with The 6th Roundtable for Indonesian Entrepreneurship Educators European Alliance for Inno*, 2284357. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Mwakasangula, E., & Mwita, K. M. (2020). Relationship between occupational stress and job satisfaction among teachers in Tanzanian public primary schools. *Journal of Co-Operative and Business Studies*, 5(1), 96–103.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Negahdari, A., Jadid-milani, M., Alemohammad, S. N., & Hossein Pishgooei, A. S. (2019). The Relationship between Job Stress and Quality of Work Life among Pre-hospital Emergency Personnel in Shiraz 2017. *Ijnr*, 13(6), 4–9. <https://doi.org/10.21859/ijnr-130607>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Omar, N. A., Abood, S. A., & Mohamed, A. A. R. (2018). Relationship between Quality of Work Life and Job Stress among Nurses in Critical Care Units. *Minia Scientific Nursing Journal*, 3(July).
- Prasetya, A. T. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Priyana, D. (2019). *INTEGRASI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN SENI DI SMK NEGERI 3 KASIHAN BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA* [Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga]. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/41234>
- Richardson, R., Goodman, P., Flight, S., & Richards, P. G. (2018). *Reducing teacher workload Research* (Issue November).
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>
- Rotas, E. E., & Cahapay, M. B. (2020). Workload Stress and Results Based Performance of Multigrade Teachers. *Journal of Studies in Education*, 10(2), 68. <https://doi.org/10.5296/jse.v10i2.16874>
- Rudy. (2021, January 24). *Antara Kewajiban, Peran, dan Perjuangan Guru di Masa Pandemi*. Padmanaba. <https://sma3jogja.sch.id/blog/antara-kewajiban-peran-dan-perjuangan-guru-di-masa-pandemi/>

- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sai, M. (2018). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEMALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK BPD DIY CABANG SLEMAN*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.
- Sari, Y. (2019). How do work stress and workload influence work motivation and performance of employees of the state-owned banks in indonesia? *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(6), 333–340. [https://www.easpublisher.com/media/articles/EASJEEM\\_26\\_333-340\\_c.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/M\\_Shabri\\_Abd\\_Majid/publication/334173974\\_How\\_Do\\_Work\\_Stress\\_and\\_Workload\\_Influence\\_Work\\_Motivation\\_and\\_Performance\\_of\\_Employees\\_of\\_the\\_State-Owned](https://www.easpublisher.com/media/articles/EASJEEM_26_333-340_c.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/M_Shabri_Abd_Majid/publication/334173974_How_Do_Work_Stress_and_Workload_Influence_Work_Motivation_and_Performance_of_Employees_of_the_State-Owned)
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*. CV. Andi Offset.
- Secapramana, V. H., & Nugroho, E. (2017). Quality of Work Life Program as A Humanistic Perspectives on HRM. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2017)*. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.6>
- Siahaan, M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 73–80. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.265>
- SMKN 1 Bantul. (2021). *SMK NEGERI 1 BANTUL*. <https://www.smkn1bantul.sch.id/>
- SMKN 1 Kasihan. (2019). *SMKI Yogyakarta*. <http://smki-yogya.sch.id/>
- SMKN 1 Pajangan. (2020). *SMK Negeri 1 Pajangan*. <http://www.smkn1pajangan.sch.id/>
- SMKN 1 Pandak. (2020). *SMK Negeri 1 Pandak - Profil SMK Negeri 1 Pandak*. <https://www.smkn1pandak.sch.id/>
- SMKN 1 Pleret. (2020). *SMK Negeri 1 Pleret - Beranda Website*. <http://www.smkn1pleret.sch.id/>
- SMKN 1 Sedayu. (2020, June 20). *SMK Negeri 1 Sedayu - Profil Sekolah*. <https://www.smkn1sedayu.sch.id/>
- SMKN 1 Sewon. (2021). *BERANDA - SMK Negeri 1 Sewon*. <https://smkn1sewon.sch.id/home>
- SMKN 2 Kasihan. (2018). *SMKN 2 Kasihan - Sekolah Menengah Musik*. <https://www.smmky.sch.id/>
- SMKN 2 Sewon. (2020). *Homepage - SMK Negeri 2 Sewon*. <https://www.smk2sewon.sch.id/>
- SMKN 3 Kasihan. (2020). *SMSR - Sekolah Menengah Seni Rupa*. <https://smkn3kasihan.sch.id/>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz*, 8, 1–15. [www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP](http://www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020) An*, 187(Gcbme 2020), 222–226.
- Supriyatna, A. (2018). Penerapan Usability Testing Untuk Pengukuran. *Jurnal Ilmiah Teknologi - Informasi Dan Sains (TeknoIS) Volume*, 8(1), 1–16.
- Thomas, K. P., Kumar, S., & Parkash Singh, P. (2020). Psychological Well-Being And Quality Of Worklife Of The School Teachers During The Covid-19 Situation. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(07), 6309–6316.

- Tim Dapodikbud. (2020). *Sekolah Kita - SMKN 1 Sewon*.  
<https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/62e2621b-50c8-4bba-93c7-ea07642af815>
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Zulfa, I. M., & Yunitasari, F. D. (2021). EDUKASI GENERASI MUDA SIAP VAKSINASI COVID-19. *JURNAL ASTA*, 01(02), 100–112.