

## **THE EFFECT OF SELF-CONTROL ON THE WORKLOAD OF TAKALAR 2 TAKALAR SMA STATE TEACHERS**

**Jam'an**

Universitas Muhammadiyah Makassar  
[andi.jam'an@unismuh.ac.id](mailto:andi.jam'an@unismuh.ac.id)

**Sitti Nurbaya**

Universitas Muhammadiyah Makassar  
[sittinurbaya@unismuh.ac.id](mailto:sittinurbaya@unismuh.ac.id)

**Astriningsih Azis**

Universitas Muhammadiyah Makassar  
[asrtriningsihazis@unismuh.ac](mailto:asrtriningsihazis@unismuh.ac)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of self control on the workload of teachers in SMA Negeri 2 Takalar. This type of research used in this research is quantitative research. The data collection technique used is a questionnaire or questionnaire by collecting data or information and stating the variables that describe the teachers' perceptions of the workload itself. With a total sample of 85 respondents drawn from the entire population. The results showed that the value of  $t_{count} 2.308 > t_{table} 1.98827$  with a significant value of  $0.023 < 0.05$  and a positive regression coefficient value of 0.197. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the variable X has a significant positive effect on variable Y in other words, self control has a significant positive effect on the workload of teachers in SMA Negeri 2 Takalar.*

**Keywords:** Self Control, Workload

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket dengan mengumpulkan data atau informasi dan menyatakan variabel yang menggambarkan persepsi para guru terhadap beban kerja itu sendiri. Dengan jumlah sampel 85 responden yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1,98827$  dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.197. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel X berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y dengan kata lain kontrol diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar.

**Kata Kunci :**Kontrol Diri, Beban Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa memiliki peranan yang sangat strategis. Dalam pendidikan guru merupakan aktor utama dalam pendidikan dan siswa sebagai aktor peserta didik. Dalam hal ini guru harus memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik serta fokus pada tujuan pendidikan itu sendiri, sehingga guru diharapkan memiliki kontrol diri yang baik serta tidak merasa dibebani akan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Kontrol diri merupakan hal yang penting, jika seseorang memiliki kontrol diri, ia tahu dirinya memiliki pilihan dan dapat mengontrol tindakannya. Kontrol diri membekali seseorang dengan karakter yang kuat karena menahan diri dari memanjakan diri dan bersenang-senang dan justru menyematkan pada tanggung jawab.

Kontrol diri terdiri dari beberapa aspek yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, mengontrol keputusan. Setiap individu memiliki kemampuan pengendalian diri yang berbeda-beda. Ada individu yang pandai dalam mengendalikan diri mereka, namun ada juga yang kurang pandai dalam mengendalikan diri. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul rasa bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu pembagian beban kerja harus sesuai kemampuan

guru karena dapat mempengaruhi pencapaian sekolah itu sendiri.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi pendidikan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang guru. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Setiap beban kerja yang di terima setiap orang harus sesuai kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental, atau sosial, namun sebagai persamaan mereka harus mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi, dapat diketahui bahwa beban kerja adalah serangkaian yang diberikan seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

SMA Negeri 2 Takalar merupakan salah satu sekolah dengan jumlah peserta didik yang relatif banyak di Kabupaten Takalar dengan jumlah guru 54 guru PNS dan 31 guru honorer dibawah Naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan SMA Negeri 2 Takalar terletak di Jl. Ranggung Dg Romo, Kelurahan Pappa, Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar yang memiliki luas tanah 20.000 m<sup>2</sup>.

Salah satu faktor masalah seorang guru sebagai pendidik ialah ketidakmampuan guru dalam mengontrol dirinya, kontrol diri yang

rendah kurang mampu mengarahkan dan mengatur perilakunya secara positif dan mempertimbangkan konsekuensi yang akan dihadapi.

Kontrol diri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah keadaan emosi, kemampuan kognitif, kepribadian, minat dan usia. Faktor eksternal lingkungan keluarga, dan lingkungan masyarakat. Agar guru dapat mengendalikan dirinya dari segala perbuatan yang melanggar norma yang dapat dilakukan selama di kelas, maka guru harus berperilaku positif serta memiliki rasa empati terhadap siswanya, dengan adanya rasa empati maka hal tersebut akan membuat guru berperilaku positif. Sebaliknya jika seorang guru tidak memiliki rasa empati, maka yang muncul di dalam kelas adalah perilaku negatif. Kontrol diri berkaitan dengan menahan diri dari dorongan melakukan sesuatu yang melanggar norma dan seorang guru berempati akan memiliki sifat moral yang baik pada dirinya, sehingga orang yang berempati akan berusaha bersikap sesuai dengan norma yang ada.

Dari tahun ke tahun seorang guru menghadapi perilaku peserta didik yang beranekaragam. Kita ketahui bahwa setiap guru memiliki tingkat kontrol diri yang berbeda-beda. Kontrol diri yang rendah akan membuat guru sulit untuk mengambil keputusan serta tidak mampu menahan tindakan yang melanggar norma seperti kemarahan. Kemarahan guru terungkap dari setiap perkataan yang diucapkan, dalam raut muka, dan mungkin dengan gerakan-gerakan tertentu bahkan ada pula yang memberikan hukuman fisik. Sebagian kemarahan guru bernilai positif dan sebagian pula bernilai negatif.

Kemarahan guru yang berlebihan seharusnya tidak menampakkan pada siswa karena menunjukkan sikap negatif dan memiliki akibat yang buruk. Kemarahan guru sering disebabkan oleh siswa yang tidak mampu memecahkan masalah, menjawab pertanyaan. Sehingga guru harus mampu mengendalikan emosi seiring dengan pengalaman kerjanya.

Beban kerja sebagai seorang guru dirasa sangatlah berat, selain melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik, guru juga harus membuat perangkat administrasi sebagai alat penunjang dalam pendidikan. Dimana perangkat atau alat penunjang dalam pendidikan tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional memiliki tugas utama seperti mendidik, mengajar, dan melatih siswa agar memiliki keterampilan yang dapat bermanfaat dimasa depannya. Tugas pokok guru yaitu: (1) menyusun kurikulum pembelajaran satuan pendidikan, (2) menyusun silabus, (3) menyusun kegiatan pembelajaran, (4) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (5) menyusun alat ukur atau soal sesuai dengan mata pelajaran (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada pembelajaran di kelasnya, (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, (8) melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan, (10) pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses hasil belajar tingkat sekolah nasional. Berdasarkan tugas pokok guru tersebut membuat para guru mengalami kejenuhan akan beban kerja yang akan dihadapinya. Beban kerja yang dihadapi seorang guru sebaiknya diperlukan adanya kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai seorang

pendidik. Dari permasalahan kontrol diri dan beban kerja guru tersebut maka penulis ingin meneliti judul “Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Beban Kerja Guru SMA Negeri 2 Takalar”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen menurut (Elbadiansyah, 2019) suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) berupa manusia yang digerakkan dan digerakkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam wiki pedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Selanjutnya Manajemen SDM menurut (Hasibuan, 2006:10) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Elbadiansyah, 2019) yakni: ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Manajemen SDM menurut (sofyan, 2009:6) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Elbadiansyah, 2019) mendefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu

*planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen SDM ialah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Manajemen SDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dimana Manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian, akan tetapi tetap harus mengikuti aturan manajemen dan mekanisme yang berlaku. Artinya setiap karyawan atau pekerja bukan hanya dianggap sebagai mesin penggerak dan pendukung tetapi juga dibutuhkan perhatian dalam bentuk lain. Oleh karena itu dalam Manajemen SDM juga menggunakan pendekatan lain seperti disiplin ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan ilmu agama yang dapat memahami sisi kemanusiaan, dengan demikian hubungan SDM atau pekerja dengan organisasi atau perusahaan

tempat bekerja terjalin harmonisasi yang saling mendukung dan menguntungkan antara keduanya (Amos dan Ristow, 2004:13) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Elbadiansyah, 2019).

## 2.2 Kontrol Diri

### a. Pengertian Kontrol Diri

Chaplin (Windu, 2018) mengemukakan bahwa kontrol diri merupakan suatu kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, serta kemampuan untuk menekan atau merintangi impuls atau tingkah laku impulsif. Berk (Windu, 2018) mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan seseorang untuk menahan keinginan atau dorongan sesaat yang bertentangan dengan tingkah laku yang tidak sesuai dengan norma sosial.

Hurlock (Zulkarnain, 2008) menjelaskan bahwa kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu bisa mengendalikan emosi serta dorongan dari dalam dirinya. Adapun tiga kriteria kontrol diri yang bisa diterima menurut Hurlock (Zulkarnain, 2008), antara lain:

- 1) Dapat melakukan kontrol diri yang bisa diterima secara rasional
- 2) Dapat memahami seberapa banyak kontrol yang dibutuhkan, memuaskan kebutuhannya dan sesuai dengan harapan masyarakat
- 3) Dapat menilai situasi secara kritis sebelum merespons dan memutuskan cara bereaksi terhadap situasi tersebut.

Calhoun dan Acocella (Windu, 2018) mengatakan kontrol diri sebagai pengaturan proses fisik, psikologis dan perilaku seseorang dengan serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Sedangkan Goldfried dan Merbaum

(Windu, 2018) mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang membawa individu ke arah yang positif.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk menahan keinginan dan mengendalikan tingkah laku dari berbagai proses psikologi untuk mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah yang positif.

### b. Aspek-Aspek Kontrol Diri

Menurut Averil (Windu, 2018) terdapat aspek kontrol diri, antara lain:

- 1) Kontrol perilaku (*Behavior control*)  
Kontrol perilaku adalah kesiapan tersedianya suatu respons yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku terbagi menjadi dua komponen yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifikasi*). Kemampuan mengatur pelaksanaan adalah kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, sedangkan kemampuan mengatur stimulus adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan ialah mencegah atau menjauhi stimulus dan menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir.
- 2) Kontrol kognitif (*Cognitive control*)  
Kontrol kognitif adalah kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan

cara menginterpretasikan, menilai atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Kontrol kognitif terdapat dua komponen yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi dengan berbagai pertimbangan, kemudian melakukan penilaian dapat berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memerhatikan segi positif secara subjektif.

### 3) Mengontrol keputusan (*Decisions control*)

Mengontrol keputusan adalah kemampuan individu untuk memilih hasil suatu tindakan berdasarkan pada suatu yang diyakini atau disetujui. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi, baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kontrol diri mencakup; kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan mengantisipasi kejadian atau peristiwa, kemampuan menafsirkan kejadian atau peristiwa dan kemampuan mengambil keputusan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontrol Diri

Menurut Gufron dan Risnawita (Windu, 2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kontrol diri, yaitu:

- 1) Faktor internal, kontrol diri seseorang dipengaruhi oleh usia.
- 2) Faktor eksternal, meliputi lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orang tua akan menentukan bagaimana kemampuan untuk mengontrol diri individu.

### 2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara teratur dengan menggunakan teknik analisa beban kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003). Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja sisa kutipan (Sudiharto, 2001).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu yang ditentukan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

#### a. Beban Kerja Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 pasal 35 Tahun 2005 tentang beban kerja guru, yaitu: (Suteja, 2013)

- 1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan

- melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan,
- 2) Beban kerja guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu minggu,
  - 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Menindaklanjuti surat dari Kementerian Pendidikan Nasional No. 67886/A5.1/HK/2011 tanggal 05 Agustus 2011 perihal penyampaian salinan peraturan menteri pendidikan nasional No. 30 tahun 2011 tentang beban kerja guru yang berlaku efektif mulai 01 Januari 2012, sebagai berikut : (Suteja, 2013)

- 1) Jam wajib mengajar guru minimal 24 jam per minggu. Maksimal 40 jam per minggu, yang mendapat tugas tambahan:
  - (a) Kepala madrasah ekuivalen dengan 18 jam, minimal jam wajib mengajar 6 jam,
  - (b) Wakil kepala madrasah ekuivalen dengan 12 jam, minimal wajib mengajar 12 jam (khusus MTs dan MA),
  - (c) Kepala perpustakaan ekuivalen dengan 12 jam, minimal wajib mengajar 12 jam,
  - (d) Kepala laboratorium ekuivalen dengan 12 jam, sehingga minimal wajib mengajar 12 jam.
- 2) Pemenuhan jam kerja bagi guru sertifikasi pendidik
  - (a) Wajib mengajar sesuai dengan mata pelajaran pada sertifikat pendidik. Tidak dibenarkan mengajar mata pelajaran yang lain maupun serumpun,

- (b) Guru yang mengajar pada kerja paket A, B atau C tidak bisa diperhitungkan jam mengajarnya,
- (c) Guru mata pelajaran dengan jenis pelajaran umum pada MTs/MA tidak diperkenankan mengajar pada RA/MI,
- (d) Penambahan jam pada struktur kurikulum paling banyak 4 jam per minggu berdasarkan standar isi KTSP,
- (e) Program pengayaan atau *remedial teaching* tidak diperhitungkan jam mengajarnya,
- (f) Pembelajaran ekstrakurikuler tidak diperhitungkan jam mengajarnya, meskipun sesuai dengan sertifikasi mata pelajaran,
- (g) Pemecahan rombongan belajar dari 1 kelas menjadi 2 kelas diperbolehkan, dengan syarat dalam 1 kelas jumlah siswa minimal adalah 20 siswa,
- (h) Pembelajaran *team teaching* tidak diperbolehkan,
- (i) Mata pelajaran yang serumpun adalah IPA dan IPS dan hanya berlaku pada tingkat MTs.

#### **b. Perhitungan Beban Kerja**

Kamdi (Sabon, 2018) menyampaikan bahwa tugas guru selain untuk mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan atau melatih minimal 24 jam tatap muka seminggu, beban kerja guru yang lainnya adalah melakukan tugas lain seperti melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kegiatan tersebut terdiri atas kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan pengembangan pembelajaran inovatif.

Kamdi (Sabon, 2018) berpendapat bahwa deskripsi tugas guru muncul menjadi beban kerja ketika telah

dinyatakan dengan satuan waktu. Studi beban kerja guru yang diukur berdasarkan penggunaan waktu dalam menjalankan tugas guru yang dilakukan oleh Kamdi, sebagaimana diutarakan dalam Kamdi (Sabon, 2018). Penelitian tersebut mengungkap antara lain waktu yang digunakan guru dalam berbagai macam kegiatan kependidikan, baik selama jam mengajar disekolah maupun di luar jam sekolah, mulai hari senin sampai dengan minggu. Penelitian tersebut menemukan bahwa rata-rata jumlah waktu yang digunakan untuk melaksanakan pembelajaran paling tinggi, yakni 801,6 menit (13,36 jam) per minggu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 58 tahun 2014 tentang kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas: beban belajar kegiatan tatap muka di SMA dinyatakan dalam 12 jumlah jam pelajaran per minggu, dengan durasi setiap satu jam pelajaran adalah 40 menit. Dengan demikian, maka tuntutan minimal beban kerja guru 24 jam tatap muka hanya setara dengan  $24 \times 40 = 960$  menit (16 jam) per minggu. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian Kamdi (Sabon, 2018) bahwa rata-rata jumlah waktu yang digunakan untuk melaksanakan pembelajaran adalah 801,6 menit (13,36 jam) per minggu maka diketahui jam tatap muka guru masih lebih rendah daripada tuntutan peraturan perundang-undangan, karena pada kenyataannya jumlah tambahan mengajar yang diperhitungkan agar guru diakui memenuhi beban kerja minimal adalah mengajar didepan kelas minimal 24 jam tambahan mengajar/minggu. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru kesulitan memenuhi beban kerja

minimal. Penelitian Kamdi (Sabon, 2018) juga menemukan bahwa kegiatan merencanakan pembelajaran membutuhkan rata-rata 220,5 menit per minggu. Rata-rata jumlah waktu yang dibutuhkan untuk merencanakan ini sedikit lebih kecil daripada rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menilai hasil belajar yang besarnya 247,9 menit per minggu. Sayangnya dua tugas utama guru ini tidak secara eksplisit diperhitungkan dalam beban kerja minimal untuk dapat menerima tunjangan profesi guru. Padahal, jika tiga kegiatan utama mengajar ini disatukan, didapat rata-rata jumlah waktu sebesar  $801,6 + 220,5 + 247,9 = 1.270$  menit atau 21,2 jam per minggu, artinya sudah lebih besar dari tuntutan beban kerja minimal yang hanya  $24 \times 40$  menit = 960 menit (atau setara 16 jam tatap muka) per minggu.

### **c. Cara Pemenuhan Beban Kerja Guru**

Sudarsono (Sabon, 2018) mengatakan bahwa terpenuhi atau tidaknya beban kerja guru pada suatu sekolah dapat dilihat dari daftar kebutuhan guru yang terdapat pada laporan bulanan. Sekolah dengan jumlah guru berlebihan akan mengakibatkan guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban mengajarnya, harus menambah jam mengajar disekolah lain. Sedangkan sekolah yang jumlah gurunya kurang, akan mengakibatkan beban mengajar guru semakin berat, sehingga akibat dari semua itu pembelajaran yang dilaksanakan menjadi tidak efektif. Disampaikan Sudarsono (Sabon, 2018) bahwa sampai saat ini, belum semua guru dapat melaksanakan tugas ideal sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu memiliki beban mengajar paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu. Perihal tersebut

terjadi karena jumlah guru yang berlebihan atau lokasi sekolah yang berada didaerah pinggiran yang dikenal dengan 3T (terpencil, terluar, terisolasi) yang terkadang tidak memiliki banyak rombongan belajar.

Sudarsono (Sabon, 2018) juga mengungkapkan bahwa guru yang belum memenuhi beban mengajar minimal harus berusaha untuk memenuhi dengan cara mengajar pada sekolah lain sehingga tugas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi terabaikan karena hanya mengejar target yaitu beban mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu. Guru yang beban mengajarnya kurang dari 24 jam tatap muka per minggu harus bolak-balik dari sekolah satu ke sekolah lain. Sinaga (Sabon, 2018) menemukan pula bahwa untuk memenuhi beban kerja minimal 24 jam tatap muka dalam seminggu bagi sebagian guru bukanlah perkara yang mudah. Sebab untuk mendapatkan beban kerja tersebut sangat tergantung kepada beberapa hal misalnya jumlah rombongan belajar yang terdapat pada satu sekolah, jumlah guru mata pelajaran yang sama yang terdapat pada satu sekolah, dan bobot alokasi waktu atau jam pelajaran (les) yang tersedia untuk setiap mata 17 pelajaran.

Selanjutnya dikatakan Sinaga (Sabon, 2018) bahwa sekalipun ada ketimpangan dalam penerapan beban kerja guru, namun dalam PP Republik Indonesia (RI) Nomor 74 tahun 2008 tentang guru pada pasal 65 ayat 2 menjelaskan bahwa guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban melaksanakan pembelajaran 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu dan tidak mendapat pengecualian dari menteri, dihilangkan haknya untuk mendapat tunjangan

profesi guru. Hal ini disebut Sinaga (Sabon, 2018) menjadi sangat fenomenal bagi guru, untuk itu perlu bersikap dengan arif. Pemerintah menyadari bahwa sebenarnya memang sulit bagi sebagian guru untuk mendapatkan beban kerja guru minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu. Oleh karena itu pemerintah memberi alternatif jalan keluar seperti mengeluarkan berbagai peraturan yaitu:

- 1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) RI Nomor 36 tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi bagi guru,
- 2) Permendiknas RI Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan,
- 3) Permendiknas RI Nomor 11 tahun 2008 tentang perubahan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan,
- 4) PP RI Nomor 74 tahun 2008 tentang guru,
- 5) Pedoman penghitungan beban kerja guru yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal (Dirjen) Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) tahun 2008,
- 6) Permendiknas RI Nomor 39 tahun 2009 tentang pemenuhan beban kerja guru dan pengawas satuan pendidikan,
- 7) Permendiknas RI Nomor 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya,
- 8) Permendiknas RI 30 tahun 2011 tentang perubahan Permendiknas RI Nomor 39 tahun 2009,
- 9) Permendikbud RI Nomor 4 tahun 2015 tentang ekuivalensi kegiatan pembelajaran,

- 10) Permendikbud RI Nomor 17 dan 18 tahun 2016 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi dan tambahan penghasilan bagi guru PNS,
- 11) PP RI Nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan atas PP RI Nomor 74 tahun 2008 tentang guru,
- 12) Permendikbud RI Nomor 12 tahun 2017 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi.

Intisari dari peraturan-peraturan tersebut adalah bahwa guru dapat memenuhi tuntutan beban kerja minimal, seperti mengerjakan tugas tambahan yang mana tugas tambahan tersebut diakui setara dengan sejumlah jam tatap muka tertentu atau dengan mengajar disekolah lain. Sayangnya tugas tambahan yang diakui setara atau ekuivalen dengan sejumlah jam tatap muka tertentu jumlahnya sangat terbatas. Dengan demikian maka solusi pertama ini tidak banyak menyelesaikan persoalan pemenuhan beban kerja guru.

Guru kemudian diberikan pilihan alternatif lain untuk memenuhi beban kerja minimal dengan mengajar disekolah lain (permendiknas RI Nomor 39 tahun 2009 pasal 5 ayat 1a). Pasal ini mengizinkan guru mengajar pada satuan pendidikan formal yang bukan satuan administrasi pangkalnya, baik sekolah swasta maupun sekolah negeri dengan ketentuan guru tersebut harus melaksanakan tugas mengajar disatuan pendidikan administrasi pangkalnya paling sedikit 6 jam tatap muka.

Sinaga (Sabon, 2018) menyampaikan bahwa mengikuti petunjuk ini pun sebenarnya banyak persoalan, sebab sekolah negeri dan swasta ditempat lain pun kekurangan jam mengajar. Ketika guru harus mengajar pada dua sekolah atau lebih

maka dia harus tunduk pada aturan-aturan yang berlaku pada sejumlah sekolah sebagai tempatnya mengajar.

Dikatakan Sinaga (Sabon, 2018) bahwa guru dalam menjalankan tugasnya di beberapa sekolah sekaligus sering kali harus berhadapan dengan tarik menarik kepentingan antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya. Tak ada satu sekolah pun yang mau dinomor duakan. Oleh karena solusi pemenuhan beban kerja guru yang ada saat ini tidak menyelesaikan permasalahan secara tuntas maka, pemerintah berusaha mencari alternatif solusi lainnya dan solusi yang sempat ditawarkan adalah kebijakan tentang Lima Hari Sekolah (LHS). Indahri (Sabon, 2018) menyampaikan bahwa kebijakan pemerintahan Jokowi di bidang pendidikan dituangkan dalam nawacita dengan agenda strategi menata kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan pendidikan karakter.

Agenda ini dijadikan Kemendikbud sebagai salah satu dasar disusunnya kebijakan lima hari sekolah, karena pendidikan karakter dikalangan siswa, terutama siswa pendidikan dasar, menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Selain itu disebutkan pula bahwa ada tuntutan global agar pendidikan disekolah dapat menumbuhkan karakter siswa agar dapat berpikir kritis, kreatif, mampu berkomunikasi, dan berkolaborasi, agar dapat bersaing di abad ke-21. Hal itu sesuai dengan empat kompetensi yang harus dimiliki siswa yang disebut 4C, yaitu (berpikir kritis dan menyelesaikan masalah), *creativity* (kreativitas), *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), dan *the ability to work together* (kemampuan untuk bekerja sama).

#### **d. Jenis Beban Kerja**

Menurut (Rino, 2020) ada dua jenis beban kerja, yaitu :

##### 1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif lebih kepada fisik atau mental, dimana seseorang harus melakukan banyak hal dalam melaksanakan pekerjaannya dan memungkinkan timbulnya sumber stres dalam pekerjaannya.

Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif adalah desakan waktu. Dimana pada saat kondisi tertentu waktu akhir dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan dan menyebabkan gangguan kesehatan pada individu. Hal ini dapat mencerminkan beban berlebih kuantitatif, misalnya banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan yang harus diselesaikan, harus melaksanakan tugas tambahan dalam jam mengajar dan lain sebagainya.

##### 2) Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif lebih kepada tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tersebut, pekerjaan menjadi tidak produktif karena beban kerja tersebut. Bila berkelanjutan akan menimbulkan kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis, misalnya menghadapi siswa yang nakal, tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya dan lain sebagainya.

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

(Rino, 2020) Faktor-faktor beban yang mempengaruhi beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

sangat kompleks, baik faktor eksternal dan faktor internal (Rohadl 2000 dalam Pracinasari, 2013), antara lain :

##### 1) Faktor eksternal

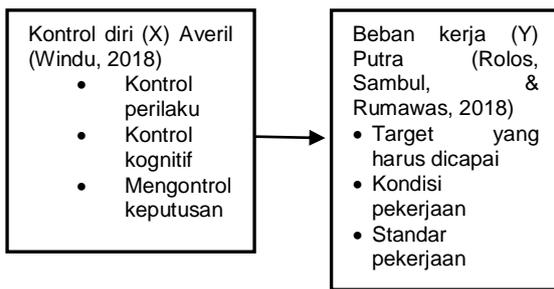
Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain:

- (a) Tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja. Sedangkan yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan,
- (b) Organisasi kerja, seperti lama waktu bekerja, sistem kerja, waktu istirahat, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pelatihan dan pengembangan,
- (c) Lingkungan kerja seperti lokasi sekolah, kelengkapan belajar mengajar, fasilitas dan pelayanan yang diberikan dan sebagainya.

2) Faktor Internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diatas terdapat faktor eksternal; tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal; somatis dan psikis.

#### **2.4 Kerangka Konsep**

Kerangka konsep ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dipecahkan. Adapun kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka konsep**

Berdasarkan kerangka konsep tersebut menjelaskan bahwa variabel kontrol diri (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel beban kerja (Y).

## 2.5 Hipotesis

(Sugiyono, 2009:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (HR, 2018) Maka dengan demikian penulis mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

Kontrol diri berpengaruh positif signifikan terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Teknik Analisis

#### a. Uji Instrumen Penelitian

##### 1) Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada tiap-tiap variabel dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*, sebagai berikut: (Sinaga, 2016)

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

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

X : Nilai skor butir pertanyaan

Y : Nilai skor total

#### (d) Uji reliabilitas

Dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang tepercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten, instrumen itu *reliable*. Untuk menguji instrumen reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*, yaitu : Arikanto (Saktiani, 2016)

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Fuadiyah, 2019)

Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan komputer program SPSS. Diantaranya adalah sampel yang akan

dipakai untuk analisis harus berasal dari populasi yang terdistribusi normal dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05). Kriteria pengujian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. (signifikansi)  $\geq 0,05$  menunjukkan distribusi data normal.
- Jika nilai Sig. (signifikansi)  $< 0,05$  menunjukkan distribusi data tidak normal.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas dapat diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik serta apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jadi peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas divariabel lainnya (linear = garis lurus). Ketentuan interpretasi pada variabel X terhadap Y yang peneliti gunakan merupakan hasil hitung dari kolom *deviation from linearity* di ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan memenuhi syarat lolos uji linearitas. (Fuadiyah, 2019)

## c. Uji Hipotesis

Sugiyono, 2009:96 menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (HR, 2018). Hipotesis dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t, sebagai berikut :

## 1) Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi secara parsial diantara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (Fuadiyah, 2019). Persamaan analisis sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + E$$

Dimana :

Y : Beban Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi

X : Kontrol diri

E : Standar error

## 2) Uji t (signifikan parsial)

(Prawira, 2017) Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan pada variabel (X) Kontrol diri, sebagai berikut:

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya kontrol diri tidak berpengaruh terhadap beban kerja
- $H_a : \beta \neq 0$ , artinya kontrol diri berpengaruh terhadap beban kerja

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software IBM SPSS statistics 20* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:184) dalam menguji hipotesis (uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R : Korelasi

N : Banyaknya sampel

T : Tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut :

- a. Interval keyakinan  $\alpha = 0.05$
- b. Derajat kebebasan =  $n - 2$
- c. Dilihat dari  $t_{tabel}$

Hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria uji, sebagai berikut:

- (1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)
- (2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis

#### a. Karakteristik Responden

Dalam pelaksanaan penelitian ini 85 guru responden dimana dari 85 kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Deskriptif responden diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan masa kerja akan diperlihatkan pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	<10 Tahun	31	36,5%
2.	10 – 20 Tahun	34	40%
3.	20– 30 Tahun	9	10,6%
4.	>30 Tahun	11	12,9%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Data dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 85 responden yang masa kerjanya kurang dari < 10 tahun berjumlah 31 guru dengan persentase 36,5%, responden yang masa kerjanya 10 – 20 tahun berjumlah 34 guru dengan persentase 40%, responden yang masa kerjanya 20 – 30 tahun berjumlah 9 guru dengan persentase 10,6%, responden yang masa kerjanya

lebih dari 30 tahun berjumlah 11 guru dengan persentase 12,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa yang lebih dominan responden yang memiliki masa kerja 10 – 20 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan usia akan diperlihatkan pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	<30 Tahun	8	9,4%
2.	30 – 40 Tahun	26	30,6%
3.	40 – 50 Tahun	41	48,2%
4.	>50 Tahun	10	11,8%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 85 responden yang dijadikan sampel, responden yang berusia <30 tahun berjumlah 8 guru dengan persentase 9,4%, responden yang berusia 30 – 40 tahun berjumlah 26 guru dengan persentase 30,6%, responden yang berusia 40 – 50 tahun berjumlah 41 guru dengan persentase 48,2%, responden yang berusia >50 tahun berjumlah 10 guru dengan persentase

11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa yang lebih dominan adalah guru yang berusia 40 – 50 tahun.

a) **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan usia akan diperlihatkan pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	Laki –Laki	20	23,5%
2.	Perempuan	65	76,5%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 20 guru dengan persentase 23,5%, dan responden perempuan berjumlah 65 guru dengan persentase 76,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan jika

dibandingkan dengan responden laki-laki.

b) **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan status pekerjaan akan diperlihatkan pada tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status kerja**

No.	Status Pekerjaan	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	PNS	54	63,5%
2.	Honorer	31	36,5%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden PNS berjumlah 54

guru dengan persentase 63,5%, dan responden honorer berjumlah 31 guru

dengan persentase 36,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden guru PNS lebih dominan jika dibandingkan dengan guru honorer.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan status perkawinan akan diperlihatkan pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	Kawin	66	77,6%
2.	Belum	19	22,4%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Data dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 85 responden yang belum menikah berjumlah 19 guru dengan persentase 22,4% dan responden yang sudah menikah berjumlah 66 guru dengan persentase 77,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah lebih unggul jika dibandingkan dengan responden yang belum menikah.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan pendidikan terakhir akan diperlihatkan pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Guru)	Persentase (%)
1.	S1	64	75,3%
2.	S2	21	24,7%
Jumlah		85	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Data dari tabel 4.6 diatas mengenai tingkat pendidikan responden penelitian ini yang berpendidikan S1 berjumlah 64 guru dengan persentase 75,3%, dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 21 guru dengan persentase 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih dominan jika dibandingkan dengan responden yang berpendidikan S2.

**b. Metode Pengolahan Data**

1) Uji Validitas

**Tabel 4. 7**  
**Uji Validitas Kontrol Diri**

Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X.1	0.636	0.213	Valid
X.2	0.667	0.213	Valid
X.3	0.224	0.213	Valid
X.4	0.737	0.213	Valid
X.5	0.260	0.213	Valid
X.6	0.395	0.213	Valid

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid dari X1 sampai X6 hasil pengumpulan data kontrol diri karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 8**  
**Uji Validitas Beban Kerja**

Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0.661	0.213	Valid
Y.2	0.665	0.213	Valid
Y.3	0.730	0.213	Valid
Y.4	0.716	0.213	Valid
Y.5	0.399	0.213	Valid
Y.6	0.44	0.213	Valid

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrumen valid dari Y1 sampai Y6 hasil pengumpulan data beban kerja karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

2) Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9**

**Uji Reliabilitas Kontrol diri**

N of items	Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
6	0.469	0.213	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.9 hasil uji reliabilitas kontrol diri diketahui nilai *Alpha Cronbach* r<sub>Hitung</sub> 0,469 > dari r<sub>Tabel</sub> 0,213 maka variabel dinyatakan reliable.

**Tabel 4. 10**

**Uji Reliabilitas Beban Kerja**

N of items	Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
6	0.658	0.213	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas beban kerja diketahui nilai *Alpha Cronbach* r<sub>Hitung</sub> 0,658 > dari r<sub>Tabel</sub> 0,213 maka variabel dinyatakan reliable.

3) Uji Normalitas

**Tabel 4.11**

**Uji Normalitas**

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Signifikansi	Keterangan
Soal X	0.172	Normal
Soal Y	0.154	Normal

--

Pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa data yang dihitung > 50 responden, yakni sebanyak 85 responden maka nilai signifikansi yang dilihat adalah *Kolmogorov Smirnov*. Pada soal X terdapat nilai sig 0,172 > 0,05 dan dinyatakan terdistribusi normal. Sedangkan pada soal Y terdapat nilai sig 0,154 > 0,05 dan dinyatakan terdistribusi normal.

4) Uji Linearitas

**Tabel 4.12 Uji Linearitas**

	Df	F	Sig.	Ket.
<i>Deviation from Linearity</i>	14	0.835	0.630	Linear
<i>Within Groups</i>	69			

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.12 hasil uji linearitas diketahui nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,630 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

5) Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.13**

**Uji Regresi Linear Sederhana**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T.	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1.	(Constant)	22.167	1.929		11.493	0.000
	Kontrol Diri (X)	0.197	0.085	0.246	2.308	0.023

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

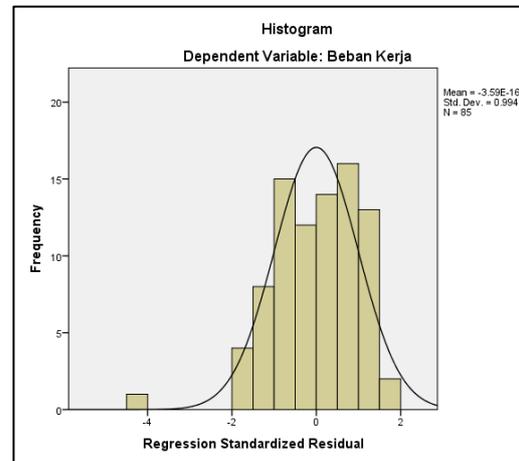
Pada tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 22.167, sedangkan nilai kontrol diri (b/koefisien regresi) sebesar 0.197. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 22.167 + 0.197 + e$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 22.167 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel beban kerja sebesar 22.167 koefisien regresi X sebesar 0.197 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai kontrol diri maka beban kerja guru akan bertambah sebesar 0.197. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kontrol diri (variabel X) terhadap beban kerja (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi

yang diperoleh dari tabel diatas sebesar  $0.023 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrol diri (X) berpengaruh terhadap beban kerja (Y).



**Gambar 4.1 Regression Standardized Residual**

#### 6) Uji t (Signifikan Parsial)

**Tabel 4.14**  
**Uji t (Signifikan parsial)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Ket
Kontrol Diri	Beban Kerja	0.197	0.246	2.308	0.023	Sig

Sumber : Hasil output SPSS statistics 20

Pada tabel 4.14 hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,308 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,98827. Dengan kata lain kontrol diri (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap beban kerja (Y).

#### 4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2

Takalar. Hasil penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan dikumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program IBM SPSS statistics 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kontrol diri terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,308 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.98827 dengan nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  dan koefisien

regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kontrol diri terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 takalar.

Perilaku yang dimiliki oleh guru terhadap variabel kontrol diri berpengaruh terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 takalar apabila kontrol diri guru baik maka akan dapat mengurangi atau meringgankan beban kerja guru itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tika Pradina (2017) berjudul Hubungan Antara Pengendalian Diri (*Self Control*) Dengan Kematangan Emosi Siswa Kelas XI di SMK Pelayaran Hang Tuah Kediri Tahun Ajaran 2016/2017 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengendalian diri dengan kematangan emosi siswa yang bersifat positif.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar. Hasil penelitian menunjukkan variabel kontrol diri pengaruh positif signifikan terhadap beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana  $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1.98827$  dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.197 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima.

### 5.2 Saran

#### 1. Bagi Kepala Dinas

Hendaknya pemerintah setempat yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar terus memperhatikan dan mengedepankan

kapasitas berupa kemampuan pegawai baik guru PNS maupun guru honorer dalam hal mengontrol diri sehingga pengaruh positif terhadap beban kerja akan terus berdampak baik bagi peserta didik dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para guru.

#### 2. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan mampu membuat pelatihan untuk guru-guru sekolah mengenai tentang disiplin pekerjaan agar lebih produktif dan profesional dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika, N. (Februari 2018). *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- D, T. S. (2019). Hubungan Kecerdasan emosi Dengan Kontrol Diri Pada Remaja Akhir Di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *repository.wima.ac.id*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. IRDH.
- Fuadiyah, S. L. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Lingkungan Madrasah Terhadap Prestasi Belajar Akidah Akhlak Siswa Kelas IX MTs Ma'arif Bakung Udanawu Blitar. *repo.iain-tulungagung.ac.id*.
- Ghaffar, F. F. (2017). Pengaruh Time Budget Pressure Dan Due Professional Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Kota Bandung). *repository.unpas.ac.id*.
- HR, H. S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

- Komalasari, Z. (2017). Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey Pada BUMN Sektor Industri Pengolahan Di Kota Bandung). *repository.unpas.ac.id*.
- Permata, S. (2017). Pengaruh kontrol Diri Terhadap Perilaku Menyimpang Peserta Didik Di SMA Negeri 1 Painan Kabupaten Pesisir Selatan. *Po.stkip-pgri-sumbar.ac.id*.
- Pradina, T. (2017). Hubungan Antara Pengendalian Diri (Self Control) Dengan Kematangan Emosi Siswa Kelas XI Di SMK Pelayaran Hang Tuah Kediri Tahun Ajaran 2016/2017.
- Prawira, D. P. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Keahlian Pemakai Komputer Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten). *repository.unpas.ac.id*.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *media.neliti.com*.
- Sabon, S. S. (2018). *Kajian Pemenuhan Beban Kerja Guru*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Saktiani, I. A. (2016). Keterkaitan Antara Ketersediaan E-Books 3D Dengan Pemenuhan Kebutuhan Informasi Pemustaka (Studi deskriptif korelasional di Perpustakaan UPT BIT-LIPI Bandung). *eprints.rclis.org*.
- Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah Kunci Sukses Dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sinaga, H. (2016). Pengaruh self-Esteem, Kematangan Emosi dan Kematangan Sosial Perawat dan Tenaga Medis Terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Di Rumah Sakit SOS Tembagapura. *repository.ut.ac.id*.
- Sudiharto. (2001). *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sukarmi, S. (2017). Pengaruh Kematangan Emosi dan Persepsi Beban Kerja Terhadap Burnout (Studi Pada Guru SLB Tunagrahita). *eprints.umm.ac.id*.
- Suteja, J. (2013). *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwatno. (2003). *Beban Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Windu, R. U. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Kematangan Emosi Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung. *repository.radenintan.ac.id*.
- Zulkarnain. (2008). Hubungan Kontrol Diri Dengan Kreativitas Pekerja. *repository.usu.ac.id*.