

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI MASA PANDEMI
COVID-19 TERHADAP KINERJA GURU DI MA NURUL HIDAYAH BANTUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

MUHAMMAD IQBAL ZIDANE TAWAKKAL
(1861201009)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI MASA PANDEMI
COVID-19 TERHADAP KINERJA GURU DI MA NURUL HIDAYAH BANTUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

MUHAMMAD IQBAL ZIDANE TAWAKKAL

(1861201009)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh stres kerja dan Motivasi kerja di
masa Pandemi COVID-19 Terhadap guru di MA
Nuri Widayah Bantar

Disusun oleh : M. Iqbal Zidane Tawakkul

NIM : 186120109

Prodi : Manajemen


Konsentrasi : Sumber daya manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

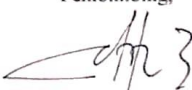
Malang, 3 Januari 2023

Mengetahui dan menyetujui.

Kaprosdi


Adita Nofisa S.E., M.M
NIDN. 07240618102

Pembimbing,


R.M. Mahrus Ali, S.Sos, M.M
NIDN. 0721087601

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Iqbal Zidane Tawakkal
NIM : 1861201009
Telah dipertahankan didepan penguji, pada:
Hari, Tanggal : Rabu, 11 Januari 2023
Pukul : 13.00 – 15.00 WIB
Judul : Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja di Masa
Pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru di MA Nurul
Hidayah Bantur
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Dinyatakan LULUS

SUSUNAN MAJELIS PENGUJI

Ketua Majelis Penguji


Niki Pusbita Sari, S.Pd., MM
NIDN. 0721088801

Majelis Penguji


Ir. Holidin, M.M
NIDN. 8936700020

Anggota Majelis Penguji


R. M Mahrus Alie, S.Sos., M.M^t
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Yusuf Aswar, S.E., M.M
NIDN. 0718047901



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, ayah dan ibu, ketulusan dari hati atas doa yang tak pernah putus, orang-orang terdekat yang telah mendukung dan teman-teman kontrakan forao yang selalu memberikan semangat.

Mom and dad, thank you for always being there for me.

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini untuk direvisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagai mana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 4 Januari 2023

Yang menyatakan



Muhammad Iqbal Zidane Tawakkal

ABSTRAK

Tawakkal. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Guru Di Ma Nurul Hidayah Bantur. (Pembimbing: R.M Mahrus Alie, S.Sos, M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap guru di MA Nurul Hidayah Bantur, untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sejumlah 30 guru. Analisis data menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 tidak berpengaruh signifikan, dan secara simultan stres kerja serta motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah hendaknya menambahkan variable lain yang belum diteliti didalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja dan kompensasi kerja.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja, kinerja

ABSTRAK

Tawakkal. 2022. The Effect of Work Stress and Work Motivation During the Covid-19 Pandemic on Teacher Performance at Ma Nurul Hidayah Bantur. (Supervisor: R.M Mahrus Alie, S.Sos, M.M).

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation during the Covid-19 pandemic on teachers at MA Nurul Hidayah Bantur. To achieve this goal, this study uses a quantitative method. Data collection used a questionnaire distributed to 30 teachers as respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that work stress during the Covid-19 pandemic had a significant effect on teacher performance, work motivation during the Covid-19 pandemic did not have a significant effect, and simultaneously work stress and work motivation during the Covid-19 pandemic had a significant effect on teacher performance. Suggestions for future researchers are to add other variables that have not been studied in this study, such as work environment variables and work compensation.

Keywords: work stress, work motivation, performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengambil judul **“Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru di MA Nurul Hidayah Bantur”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen. Adapun dalam proses penyelesaiannya, banyak pihak-pihak yang sangat membantu baik yang secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubung dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat, Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Adita Nafisa S.E., M.M.
4. Dosen Pembimbing Bapak R. M Mahrus Alie, S.Sos., M.M yang telah banyak memberikan pengarahan serta memberikan dorongan hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Segenap Tim Dosen Penguji yang akan memberikan saran dan kritik kepada penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat atas bekal ilmu, wawasan serta pengalaman yang diajarkan selama ini.

7. Kepala sekolah beserta para guru MA Nurul Hidayah Bantur yang telah banyak memberikan bantuan berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman kuliah di Universitas Islam Raden Rahmat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada keluarga atas dorongan yang kuat dan doa selama ini selalu mengiringi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak.

Malang, 4 Januari 2023

Penulis


M. Iqbal Z. T

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
PERNYATAAN ORISINALITAS	VI
ABSTRAK	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Kinerja Guru.....	12
2.2.2 Stres kerja.....	24
2.2.3 Motivasi kerja	34
2.3 Hubungan Antar Stres kerja, Motivasi kerja dan Kinerja guru	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Rancangan Penelitian.....	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	43
3.3.1 Variabel Penelitian	43
3.3.2 Definisi Operasional	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	46

3.4.1	Populasi	46
3.4.2	Sampel.....	46
3.5	Sumber Data	47
3.6	Metode Pengumpulan Data	48
3.7	Teknik Analisis Data	50
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	50
3.7.2	Uji Kualitas data	50
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	52
3.7.5	Uji Asumsi Klasik.....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1	Profil Tempat penelitian	56
4.2	Hasil Pengujian.....	59
4.3	Pembahasan	71
BAB V	PENUTUP	74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	Penelitian Terdahulu.....	8
2	Operasional Variabel Penelitian.....	46
3	Pengukuran Skala Likert.....	49
4	Klasifikasi TCR.....	49
5	Jenis Kelamin.....	58
6	Usia.....	59
7	Hasil Analisa TCR X1.....	59
8	Hasil Analisa TCR X2.....	60
9	Hasil Analisa TCR Y.....	61
10	Uji Validitas X1.....	62
11	Uji Validitas X2.....	63
12	Uji Validitas Y.....	64
13	Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y.....	65
14	Uji Regresi Linier Berganda.....	65
15	Uji T.....	67
16	Uji F.....	68
17	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
18	Uji Normalitas.....	69
19	Uji Multikolinearitas.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1	Model Penelitian.....	41
2	Uji Heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1	Curriculum Vitae.....	80
2	Kuesioner Penelitian.....	81
3	Frekuensi Jawaban Responden.....	85
4	Uji Validitas.....	88
5	Uji Reliabilitas.....	91
6	Uji Regresi Linier Berganda.....	92
7	Uji T.....	93
8	Uji F.....	94
9	Koefisien Determinasi (R ²).....	95
10	Uji Normalitas.....	96
11	Uji Multikolinearitas.....	97
12	Uji Heteroskedastisitas.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi identik dengan keterbukaan dan persaingan bebas yang terjadi di berbagai bidang kehidupan: ekonomi, sosial, budaya, teknologi dan pendidikan. Pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di era globalisasi. Pendidikan, sebagai salah satu tujuan bangsa Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa, memegang peranan yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Cossio et al., 2012).

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang dapat mewujudkan tujuan negara Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga terciptanya bangsa dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah adalah sistem interaksi sosial suatu organisasi keseluruhan terdiri atas interaksi pribadi terkait bersama dalam suatu hubungan organik (Wayne dalam Atmodiwirio, 2005). Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan adalah

pelaksanaan pendidikan, yaitu guru sebagaimana menurut Sudjana (2004:

2) tentang guru:

“Guru adalah ujung tombak pendidikan sebab guru secara langsung berupaya mempengaruhi, dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral tinggi. Sebagaimana ujung tombak guru dituntut memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar”.

Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Organisasi yang efisien ataupun sukses bakal ditopang dengan sumber daya manusia dengan kinerja berkualitas. Banyak organisasi memiliki kesuksesan ataupun efisiensi yang didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kebalikannya, tidak sedikit juga organisasi yang tidak mencapai kesuksesan sebab aspek sumber daya manusia dengan kinerja yang kurang baik (Sudarmanto, 2009).

Kinerja Guru menurut Supardi (2019: 54) Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8 UU RI No. 14: 2005), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Untuk memiliki kinerja yang baik maka seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik pula. Namun pada pertengahan tahun 2019, dunia dihebohkan dengan pandemi Virus Corona (Covid-19) yang menyerang sistem pernafasan manusia dan menjadi krisis

kesehatan yang pertama dan terutama di dunia. Indonesia merupakan salah satu negara yang terkena wabah Virus Corona pun memutuskan melalui surat Edaran No. 3 tahun 2020 tentang pencegahan Covid-19, kemudian Surat Edaran Menteri Kesehatan No. HK.02.01/MENKES/199/2020 pada 12 Maret 2020, dan Surat Edaran Sekjen Kemendikbud No. 36603/A.A5/OT/2020 pada 15 Maret 2020. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengenai upaya pencegahan dan penyebaran pandemi Covid-19 maka semua aktivitas pembelajaran tatap muka disekolah maupun perguruan tinggi selama masa pandemi ini diliburkan untuk sementara waktu dan digantikan dengan pembelajaran secara online. Guru sebagai tenaga kependidikan juga dihimbau untuk tidak perlu datang ke sekolah. Dalam masa pandemi Covid-19 kegiatan pembelajaran tentu berbeda dari pembelajaran sebelum masa pandemi Covid-19. Dengan adanya Covid-19 segala aktivitas manusia dilakukan pembatasan yaitu dengan cara *virtual* atau menggunakan *gadget* serta layanan online, dimana kegiatan pembelajaran juga dilakukan secara online melalui internet seperti *google form*, *google classroom*, *whatsApp*, *zoom*, dan *google meet*, hal ini dilakukan karena untuk mencegah dan mengurangi penularan virus.

Terdapat banyak masalah yang dihadapi guru untuk meningkatkan kompetensi kinerjanya pada masa Pandemi Covid-19. Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya yang pertama adalah lemahnya jaringan internet, hal ini terutama para guru atau siswa yang tinggal di pedalaman tentu sulit untuk mendapatkan akses internet. Kedua, minimnya pengetahuan guru akan teknologi atau *gaptek* (gagap teknologi), kompetensi guru dalam menggunakan teknologi tentunya akan mempengaruhi kualitas program

belajar mengajar. Ketiga, keterbatasan sarana dan prasarana teknologi yang berupa jaringan, laptop, komputer dan handphone, yang akan memudahkan guru untuk memberikan materi dan murid dalam menerima materi secara online. Keempat, tidak semua guru dan siswa mampu mengoperasikan sistem pembelajaran daring dengan cepat, termasuk pada guru untuk mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital. Berbagai permasalahan ini tentunya menimbulkan stres kerja bagi para guru.

Menurut Asih Dkk (2018:4) mengatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi, stres kerja merupakan faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan akan terancam apabila stres kerja terlalu besar. Alhasil berbagai macam gejala stres muncul dan berkembang pada diri para karyawan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2014 dalam Umam, 2020: 18). Dalam situasi dan kondisi seperti ini guru dituntut untuk lebih kreatif dalam mendesain kegiatan pembelajaran sebaik mungkin, agar tujuan pembelajaran dapat dicapai oleh peserta didik. Adapun faktor yang dapat memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah motivasi (Wukir, 2013: 115).

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono dan Marnis, 2008: 265). Ebert dan Griffin (2014: 261) berpendapat motivasi jika didefinisikan secara luas adalah sejumlah kekuatan yang mendorong orang-orang untuk

berperilaku dalam cara tertentu. Penting nya sebuah motivasi bagi organisasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan organisasi perlu memberikan motivasi-motivasi kepada anggota agar memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi karyawan itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian diatas maka betapa pentingnya lembaga sekolah untuk memperhatikan tingkat stres kerja dan motivasi kerja tenaga pengajarnya guna menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat tercapainya tujuan sebuah pendidikan itu sendiri. Alasan peneliti memilih MA Nurul Hidayah Bantur Kabupaten Malang, karena sekolah ini berlokasi di pedesaan yang mana dalam keadaannya disini merupakan daerah dengan tingkat *signal* lemah dan sekolah juga mempunyai beberapa guru usia tua dengan pengetahuan teknologi tergolong kurang (gaptek). Pada kondisi faktual yang ada sekarang karena adanya pandemi Covid-19 para guru dituntut untuk bisa menggunakan teknologi dan memanfaatkan media online sebagai sarana pengajaran. Dari sini sangat menarik untuk dikaji oleh peneliti terkait stres kerja dan motivasi kerja terhadap guru pada masa pandemi Covid-19 di sekolah ini, Maka dari itu penulis mengambil judul: "Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap guru di MA Nurul Hidayah Bantur".

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 secara simultan terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini supaya dapat mengungkapkan sasaran pada hal-hal yang ingin dicapai dalam rangka mengadakan suatu penelitian. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dimasa pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dimasa pandemi Covid-19 terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja dan motivasi kerja dimasa pandemi Covid-19 secara simultan terhadap kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap dapat memberi manfaat pada pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan dari faktor stres kerja dan motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 yang

mempengaruhi kinerja guru MA Nurul Hidayah Bantur, serta diharapkan untuk sarana pengembangan bidang ilmu pengetahuan secara teoritis dipahami pada bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharap bisa menjadi sarana yang memiliki manfaat dalam menerapkan pengetahuan penulis mengenai stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai/karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharap bisa memiliki kontribusi pada pengembangan teori tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, bagi yang memiliki keinginan melanjutkan penelitian ini.

c. Bagi sekolah

Penelitian ini mampu memberikan gambaran tentang kualitas kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran pada masa Pandemi Covid- 19.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Beberapa hasil studi empiris terkait stres kerja, motivasi kerja, dan masalah kinerja guru sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan dengan penelitian terdahulu	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1	2019	Jalil	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	Adanya Variabel Stres kerja dan Kinerja	1. Jumlah responden 2. Objek penelitian 3. Jumlah variable
2	2017	Riyadi dan Mulyapradana	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan	Adanya variabel motivasi kerja dan Kinerja	1. Jumlah responden 2. Objek penelitian 3. Jumlah variabel
3	2021	Kamijan	Faktor <i>Intelektual</i> dan Faktor <i>Eksternal</i> terhadap Kinerja Guru di masa Pandemi Covid-19	Adanya Variabel Kinerja	1. Jumlah responden 2. Objek penelitian 3. Jumlah variable

Tabel 1. Penelitian terdahulu (Lanjutan)

4	2021	Akmal, Dkk	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Dumai	Adanya Variabel Stres Kerja dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Objek penelitian 3. Jumlah variable
5	2021	Listyowati, Dkk	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 43 Jakarta pada masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021	Adanya Variabel Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Objek penelitian 3. Jumlah variable

Sumber: Data Primer, 2022

Jalil (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu”. Memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu, dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya yaitu menunjukkan stres kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.

Riyadi dan Mulyapradana (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan”. Memiliki Tujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data uji validitas dengan component matrik, uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha*, analisis regresi, uji t dan uji r² dengan *adjusted r square*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kamijan (2021) dengan judul “Faktor internal dan eksternal terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19”. Memiliki tujuan penelitian untuk untuk mengetahui lingkungan internal dan eksternal serta faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru pada saat pandemi Covid-19. Metode penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dua faktor penunjang guru pembelajaran daring pada program pendidikan. Pertama, dukungan teman sejawat dalam kelompok pembelajaran daring dan faktor dukungan keluarga. Faktor kedua adalah motivasi. Faktor motivasi terbagi kepada dua hal yaitu; motivasi akan mendapat pengakuan di sekolah sebagai bentuk aktualisasi diri dan motivasi akan memberikan sumbangan pada akreditasi sekolah. Sedangkan tiga faktor penghambat pertama adalah ketidakmampuan dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi, kedua, jaringan internet, ketiga waktu pelaksanaan dan komitmen dengan instruktur.

Akmal, Dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Dumai”. Memiliki Tujuan untuk mengetahui

pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini Data dikumpulkan menggunakan teknik pertanyaan dan kemudian dianalisis menggunakan beberapa persamaan regresi linear dan bukti hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Listyowati, Dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 43 Jakarta pada masa pandemi Covid-19 Tahun 2021. Memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 dan untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini digunakan Analisis Regresi Linear berganda, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja guru adalah fleksibilitas kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Guru

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Menurut Sulistiyani (2003:223), "Kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang bisa dinilai dari hasil kerjanya". Adapun Hasibuan (2001:34) mengemukakan "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Adapun pengertian yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru merupakan tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi, karena guru yang langsung berinteraksi dengan para siswa untuk memberikan bimbingan yang diharapkan akan menghasilkan lulusan peserta didik terbaik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tafsir (1994: 74) mengartikan guru adalah pendidik yang memberikan pelajaran kepada murid, biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah.

Menurut Majid (2016: 11) mengatakan bahwa “kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja guru dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Sedangkan menurut Rusman (2012) Wujud perilaku guru adalah kegiatan guru di dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan

dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melakukan tugasnya, yang ditunjukkan dengan penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai suatu prestasi atau hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru

Menurut Majid (2016: 13) Kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang guru. Dan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar yaitu hubungan atau interaksi guru dengan lingkungan sekitar.

1. Faktor Internal Guru

Faktor internal guru merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru. Faktor-faktor internal guru dapat mempengaruhi kinerjanya antara lain: kompetensi guru, komitmen guru dan kepuasan kerja. Kesehatan fisik juga dapat mempengaruhi individu untuk melakukan suatu kegiatan/pekerjaan. Ketika seorang guru sakit secara fisik, maka tentu ia tidak bisa melakukan suatu kegiatan secara baik dan maksimal, sehingga kinerjanya pun berkualitas rendah.

a) Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka panjang dan jangka pendek (Mathis & Jackson, 2011: 23). Rumusan kompetensi guru di Indonesia tertuang dalam Undang-

Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi guru. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan sampai dengan mengevaluasi. Pada umumnya kompetensi pedagogik meliputi;

- 1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional. Dan intelektual.
- 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- 4) melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) berkomunikasi secara santun dan empatik terhadap peserta didik.
- 8) melakukan evaluasi proses pembelajaran.
- 9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajara.

10) melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian merupakan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi pembelajaran, dan substansi keilmuan yang menaungi materi dalam kurikulum serta menambah wawasan keilmuan (Zulfikar, 2019: 50).

Semakin guru kompeten dan profesional semakin tinggi maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru tersebut. kompetensi profesional berkaitan erat dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, latar belakang pendidikan dan integritas mental seorang guru.

b) Komitmen

Komitmen terkait kekuatan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi,

dan keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi (Alfain, dkk, 2015: 16). Sedangkan, Menurut Yahya (2012: 30) komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Fahmi (2012: 1) komitmen dibagi ke dalam beberapa kategori, yaitu:

- 1) Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu yang bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena membutuhkannya.
- 3) Komitmen normatif adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

Minat berarti kecenderungan dan keinginan yang tinggi terhadap sesuatu. Bila guru melakukan tugasnya dengan minat atau keinginan yang tinggi untuk profesi itu maka akan memunculkan produktivitas kerja yang baik. Akan terlihat perbedaan pada guru yang memiliki minat rendah dalam

menjadi guru, maka ia akan cenderung malas berbuat sesuatu untuk kepentingan belajar siswa.

c) Kepuasan Kerja

Menurut Knoc (2011: 25) Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah “*an effective reaction to one’s job, resulting from the incumbent’s comparison of actual outcomes with those that are desired (expected, deserved, and so on)*” yang berarti kepuasan kerja merupakan reaksi sikap terhadap hasil dari perbandingan sekarang dari pendapatan aktual dengan hal-hal yang diinginkan. Kepuasan kerja dipelajari karena sikap dan perasaan mempengaruhi tingkah laku atau kinerja guru.

Menurut Knoc (2011: 27) ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) *Supervition* (Supervisi)

Supervisi adalah jumlah regulasi dan kontrol yang disediakan oleh hubungan interpersonal antara guru dengan atasan. Hubungan antara guru dengan atasan dikenal dengan nama unjuk fungsional. Pemimpin yang efektif dapat membantu mencapai tujuan tempat kerja dengan mendiskusikan tujuan dan ambisi mereka dalam organisasi. Dengan meningkatkan jumlah dan kedalaman *feedback*, kinerja akan membaik, dan guru berkembang harga dirinya (Knoc, 2011: 28-30). Dalam lingkungan sekolah kepala sekolah yang efektif melakukan supervisi pada kinerja guru, maka dapat

meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga guru memiliki kinerja baik dan dapat mewujudkan visi dan misi sekolah.

2) *Colleagues* (Rekan Kerja)

Rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Guru yang bekerja dalam tim dengan rekan kerjanya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai hasil dari mempunyai kesempatan untuk bekerja dengan guru lain. Para guru yang merupakan bagian tim professional mempunyai profesionalitas, kemampuan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pada mereka yang tidak merupakan anggota tim (Knoc, 2011: 31).

3) *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja meliputi kondisi fisik dari pekerjaan, jumlah pekerjaan dan fasilitas. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

4) *Hygiene* (Reward Ekstrinsik)

Membayar guru dengan intensif mampu mencegah dari rasa ketidakpuasan, oleh karena itu pemberian hadiah kepada guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

5) *Pay/Salary* (Gaji)

Gaji merupakan kompensasi keuangan guru untuk kinerja. Gaji meliputi aspek ekonomi dari pengajaran termasuk income tahunan guru dan juga pengakuan keuangan dalam menyelesaikan tugas.

Guru tidak hanya dapat sebagai sumber kepuasan kerja, akan tetapi juga dapat sebagai harga diri, guru yang menghadapi gangguan keuangan akan bereaksi negatif terhadap rangsangan dari luar di tempat kerja karena gaji adalah komponen dari kebutuhan keselamatan dan keamanan.

6) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan itu sendiri adalah tugas rutin guru. Guru yang diberi kebebasan dalam mengembangkan kreatifitasnya dalam pengajaran akan menambah motivasi kerja guru itu sendiri. Motivasi adalah keadaan internal organisme yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu, dengan kata lain motivasi merupakan dorongan dari dalam jiwa untuk melakukan sesuatu yang terarah. Jika guru memiliki motivasi yang tinggi maka semakin tinggi pula semangatnya untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing.

7) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab merupakan pekerjaan seseorang dan juga peranan aktif dalam pembelajaran siswa dan kebijakan sekolah. Guru harus sadar diri bahwa mereka diberi tanggung jawab di tempat kerja mereka untuk memperoleh harga diri. Tanggung jawab yang memotivasi guru meliputi bekerja tanpa supervisi, tanggung jawab personal, dan peranan supervisi.

8) *Advancement* (Kemajuan Jabatan)

Kemajuan jabatan adalah kesempatan guru untuk promosi atau kenaikan gaji, status, atau gelar. Kepuasan kerja dapat diperoleh ketika guru percaya bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk kemajuan pada pekerjaannya. Ketika guru mendapatkan promosi, mereka mendapatkan kebutuhan harga diri dengan memperoleh keyakinan dan penghormatan diri. Orang yang mendapatkan kebahagiaan sesaat ketika terpenuhi kebutuhan hygiene tetapi kepuasan yang lebih tetap dicapai lewat motivator seperti prestasi (Maslow, 1954 dalam Knoc, 2011: 44).

9) *Security* (Keamanan)

Banyak pendidik yang percaya bahwa pekerja yang yakin dalam pekerjaannya dan puas dengan gajinya dapat memfokuskan pada pekerjaannya dan tidak harus merasa khawatir tentang masa-masa tidak bekerja, berhenti bekerja, dan skala pembayaran. Hal ini lah keamanan mengenai suatu pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

10) *Recognition* (Pengakuan)

Pengakuan yaitu apresiasi dan perhatian dari atasan. Guru yang sukses diakui adalah yang paling efektif pada tugas ketika mereka dipuji karena penyelesaian tugas (Knoc, 2011: 46).

2. Faktor Eksternal Guru

Faktor eksternal guru meliputi hal-hal yang berada di luar dirinya. Diantara faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan baik dalam pengertian umum maupun khusus. Lingkungan dalam arti umum adalah seluruh faktor yang berada di luar diri guru misalnya lingkungan sekolah, masyarakat, keluarga, dan sebagainya. Sedangkan dalam arti khusus lingkungan bagi guru merupakan lingkungan kelas di mana ia mengajar dan berinteraksi dengan siswa secara terbatas, yakni hanya dalam ruang dengan jumlah individu yang sedikit. Lingkungan yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kegiatan guru mengajar. Lingkungan kelas dan sekolah tersebut dapat disederhanakan menjadi iklim sekolah.

Menurut Wawan (2012: 15) Ada beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan guru;
- 2) Memberikan diklat dan pelatihan yang up to date tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini terjadi;
- 3) Melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh;
- 4) membentuk mental guru, dalam arti menanamkan kembali paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan panggilan jiwa secara ikhlas;
- 5) lebih memperketat proses rekrutmen guru baru;
- 6) Meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

3. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar guru yang mempengaruhi sekolah dan perilaku guru yang mencakup dimensi yaitu *collegial*

(pertemanan), *intimate* (kedekatan), dan *supportive* (keterdukungan) Ika, (2012: 3).

Iklm sekolah memiliki empat perspektif: keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan interpersonal, kesehatan dan keterbukaan, dan perilaku masyarakat guru (Hog & Miskel, 2013: 208).

Menurut Supardi (2019: 208) menyatakan bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non-fisik". Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suasana di sekolah meliputi keadaan sekolah dan hubungan antar guru di sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Pada pelaksanaan kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mulyasa (2013) yaitu:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*), berupa menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas.
- b. Ketepatan kerja (*Promptness*), berupa menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran.
- c. Inisiatif (*Initiative*), berupa memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

- d. Kemampuan (*Capability*) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- e. Komunikasi (*Communication*), memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.2.2 Stres kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan bentuk respon fisik atau psikologis seseorang terhadap perubahan lingkungan, yang dianggap merusak dan menimbulkan ancaman (Michael et al., 2009). Menurut Gibson (1987: 204), "Stres sebagai respon adaptif yang dimediasi oleh perjuangan individu dan proses psikologis membebankan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang dalam aktivitas (lingkungan), situasi, atau eksternal apa pun. Selain itu, stres kerja adalah proses berfikir dan emosi dipengaruhi dengan adanya keadaan ketegangan (Hasibuan, 2019). Stres kerja juga merupakan depresi fisik dan mental (Mangkunegara, 2013). Keadaan tertekan ini menunjukkan bahwa tuntutan lingkungan berada di luar kemampuan individu.

Berdasarkan teori para ahli sebelumnya, stres kerja mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan merupakan ketegangan atau ketidakseimbangan mental yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi fisik dan mental yang dapat diartikan sebagai keadaan.

Gibson (1987:203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu:

1) Stres sebagai stimulasi

Stres sebagai stimulus adalah pendekatan yang berfokus pada lingkungan. Definisi stimulus melihat stres sebagai kekuatan yang membuat orang bereaksi terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai hasil interaksi antara rangsangan lingkungan dan reaksi individu.

2) Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan adalah reaksi fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan stresor, dimana stresor merupakan peristiwa orientasi atau situasi yang berpotensi merusak.

3) Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan respon stimulator merupakan hasil interaksi antara stimulus lingkungan dan respon individu. Stres tidak semata-mata dilihat sebagai suatu stimulus atau respon, tetapi stres merupakan hasil interaksi yang unik antara kondisi stimulasi lingkungan dan kecenderungan respons individu.

2.2.2.2 Faktor Yang Menimbulkan Stres Kerja

Menurut Hurrell dalam Munandar (2001: 381) mengungkapkan faktor-faktor yang menimbulkan stres kerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori besar yaitu:

a) Faktor-faktor Intrinsik

Termasuk dalam kategori ini adalah fisik dan tuntutan tugas yang diberikan. Contoh dari factor fisik yaitu faktor kebisingan. Sedangkan faktor tuntutan tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya dari pekerjaan yang dilakukan.

1) Faktor fisik

kondisi fisik kerja berpengaruh besar terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Faktor ini mampu membangkitkan stres (*stresor*) suara bising dalam lingkungan kerja selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran seseorang, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan tidak fokusnya dalam melaksanakan tugas dan ketidak seimbangan psikologis seorang tenaga kerja.

2) Faktor tuntutan tugas

Dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa shift/kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munadar, 2001:383- 389). Para tenaga kerja shift malam sering mengeluh kelelahan dan gangguan perut dari pada para tenaga kerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres kerja.

b) Peran Individu dalam Organisasi

Setiap individu yang bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas tersendiri yang harus dilaksanakan sesuai aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian para tenaga kerja tidak selalu mampu dan berhasil untuk melaksanakan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baiknya tenaga kerja dalam melaksanakan peran merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan pengabaian peran.

- 1) Tugas yang dilakukan yang menurut pandangan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 2) Tuntutan yang tidak selaras dengan atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 3) Bertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi dari seorang tenaga kerja sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
- 4) Pengabaian peran

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001:392), stres kerja yang timbul karena tidak jelasnya sasaran akhirnya mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, timbul prasaan tidak berguna, depresi, motivasi rendah, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

c) Pengembangan karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa:

- 1) Peluang untuk meningkatkan keterampilan.

- 2) Peluang untuk menciptakan dan mengembangkan keterampilan yang baru.
- 3) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir berupa pembangkit stres potensial dalam lingkup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih, dan promosi yang kurang.

1) *Job Insecurity*

Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang akan mempunyai dampak pada organisasi/kantor. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan yang lama yang hilang dan adanya pekerjaan baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

2) *Over and Under-Promotion*

Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibatnya dari proses pertumbuhan ini adalah tidak adanya keseimbangan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang

yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena over-promotion memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

3) *Hubungan* dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerja yang rendah, penurunan dan kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001:395).

d) Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang

untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

e) Tuntutan dari Luar Organisasi

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa - peristiwa kehidupan individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi/kantor, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

f) Ciri-Ciri Individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi kerja sebagai sumber stres. Reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus pada pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

1) Kepribadian

Mereka yang berkepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar daripada mereka yang berkepribadian *extrovert*, pada konflik peran. Kepribadian yang fleksibel (orang yang lebih terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid.

2) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres setidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, situasi tersebut akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat.

3) Nilai dan kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi

dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Para tenaga kerja diharapkan berperilaku yang diterima dalam organisasi.

Terdapat beberapa cara untuk mengelola stres di tempat kerja. Teknik yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja dalam (Priyoto, 2014:17):

a) Berkonsentrasi.

Konsentrasi sangat penting untuk membantu agar menyelesaikan tugas lebih cepat dan hasilnya baik.

b) Jaringan pendukung.

Pada dasarnya manusia membutuhkan orang yang menemaninya saat kita stres, kita bertemu dengan teman untuk berkomunikasi.

c) Keterampilan belajar.

Ada banyak hal yang harus kita pelajari dalam waktu singkat tetapi ada banyak aktivitas, jadi kita harus mempelajari beberapa keterampilan agar dapat melakukannya secara efektif.

d) Istirahat yang cukup dan *self talk*.

Tubuh kita membutuhkan istirahat atau rehat dari pekerjaan, sehingga kita dapat mengistirahatkan tubuh sekaligus menghilangkan stres. Dan ketika kita berbicara kepada diri sendiri, memiliki sikap dan pola pikir yang positif akan membantu mengelola stres.

Pergerakan mekanisme pertahanan bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stresor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya

inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stresor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox dalam Gibson (1987:207) telah mengidentifikasi 4 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategorinya yang disusun oleh Cox meliputi:

- 1) Dampak subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan kesepian.
- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati dan ketawa gugup.
- 3) Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, keringat di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan panas dingin.
- 4) Dampak organisasi: keabsahan, pergantian pegawai, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Keempat jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Semuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.2.2.3 Indikator Stres Kerja

Berikut ini terdapat beberapa indikator stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2011) yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.3 Motivasi kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai

tujuan kepuasan dirinya. Menurut Sherman dalam Edison et al (2017:172) motivasi berkaitan dengan apa yang memberikan energi, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku dipertahankan atau berkelanjutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan keras untuk hasil yang optimal.

Menurut Manullang (2000: 166) perumusan akan motivasi atau pendorong kegiatan adalah sebagai berikut: "Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut". Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono (2001: 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Martoyo (2002: 138) bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor pendukung motivasi kerja menurut Akbar (2013: 94) sebagai berikut:

- a) Niat dari pegawai yang ingin berkembang melalui prestasi di bidang pekerjaannya masing-masing.
- b) Kepemimpinan yang secara positif mendorong atau meningkatkan motivasi kerja.
- c) Ada kepedulian dan dukungan pegawai dari masyarakat sekitar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait pengabdian pada masyarakat.
- d) Adanya daya saing untuk berkembang

Menurut Akbar (2013: 94) beberapa faktor penghambat motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Ketidaksiplinan karyawan.

- 2) Adanya hak dan kewajiban yang tidak dipenuhi pegawai, sehingga pegawai mengungkapkan kekecewaan terhadap kinerjanya.
- 3) Kurangnya kreativitas dan kepedulian karyawan terhadap tanggung jawab dan tugas lainnya. Setiap karyawan hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

2.2.3.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Nawawi (2003:359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

a) Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja di lingkungan organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu

terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

2.2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Semua bentuk kegiatan yang dilakukan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dibutuhkan suatu tenaga yang mampu mendorong individu atau kelompok tersebut sehingga dapat melakukan kegiatan itu. Setiap kegiatan yang dilakukan pasti mengacu pada suatu tujuan tertentu. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dengan demikian motivasi harus mendapat perhatian khusus dari setiap karyawan maupun pimpinan, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019: 97) dampak dari adanya motivasi kerja terhadap karyawan, yaitu:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Dapat mendorong dan semangat karyawan
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 5) Dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

2.2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins & Judge (2011) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) *Faali* (Fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.3 Hubungan Antar Stres kerja, Motivasi kerja dan Kinerja guru

2.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru

Menurut Rivai dalam Maulidyah (2017) stres kerja merupakan proses berfikir karyawan mengalami gangguan karena ketidakseimbangan antara fisik dan psikis. Pada saat ini kinerja guru adalah bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah, Kondisi ini menuntut sekolah untuk meningkatkan kinerja gurunya Namun tingginya tuntutan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja guru, maka dari itu guru harus dapat meminimalisir tingkat stresnya. Sehingga tidak menurunkan kualitas kinerja dan dapat memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya (Lestri, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulidyah (2017), bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja ini harus ditangani dengan baik karena jika karyawan

mengalami stres yang berlebihan akan menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut disusun hipotesis pertama:

H1: Stres Kerja dimasa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Sastrohadiwiryono (2001: 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Berelson dan Steiner dalam Sunyoto (2015) mengemukakan bahwa untuk mengarah pada tujuan organisasi diperlukan adanya usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang, Maka dari itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tuntutan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riyadi & Mulyapradana (2017) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan ini maka disusun hipotesis kedua yaitu:

H2: Motivasi Kerja dimasa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

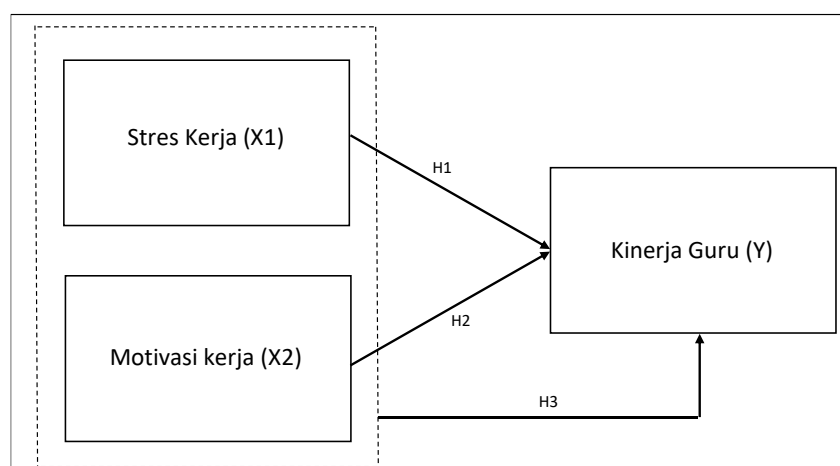
Stres di tempat kerja merupakan bentuk respon fisik atau psikologis seseorang terhadap perubahan lingkungan, yang

dianggap merusak dan menimbulkan ancaman (Michael et al., 2009). Jadi, stres kerja dianggap sebagai faktor yang mampu menurunkan kinerja seseorang karena dapat merusak keadaan psikologis.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan keras untuk hasil yang optimal. Maka jika seseorang pekerja memiliki motivasi tinggi tentunya akan giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya stress kerja dan motivasi kerja yang dianggap sebagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, maka disusun hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Stres kerja dan Motivasi kerja di masa pandemi Covid-19 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik model penelitian yang di gambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, 2023

Gambar 1. Model Penelitian