

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SAAT PANDEMI COVID-19**

**(STUDI KASUS PADA SMK CENDIKA BANGSA KEPANJEN MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)



Disusun oleh:

Indah Srirahayu (1861201046)

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

**2022**

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA**  
**GURU SAAT PANDEMI COVID-19**  
**(STUDI KASUS PADA SMK CENDIKA BANGSA KEPANJEN MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)



Disusun oleh:

Indah Srirahayu (1861201046)

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

**2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Indah Sriharyu  
Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada SMK Cendika Bangsa Kapanjen Malang)  
NIM : 1861201046  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Di depan tim penguji

Malang, 10 Oktober 2022

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi



Adita Nafisa, S.E., M.M

NIDN. 0724068802

Pembimbing



Niki Puspita Sari S.Pd., M.M

NIDN. 0721088801

**LEMBAR PENGESAHAN**

**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG  
PADA:**

Hari, tanggal: Sabtu, 15 Oktober 2022

Pukul: 08.00 WIB

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Saat Pandemi  
COVID-19 (Studi Kasus Pada SMK Cendika Bangsa Malang)

**DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**



**Erna Resmiatini, S.MB., M.Sc**

**NIDN. 0715069004**

**PENGUJI UTAMA**



**Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M**

**NIDN. 0721088801**

**ANGGOTA**



**RM. Mahrus Alle, S.Sos., M.AB**

**NIDN.0721087601**

**ANGGOTA**

**MENGESAHKAN**

Dehan Ekowati, S.Pd., M.Pd., M.M  
Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**M. Yusuf Akwar Anas, S.P., M.M**

**NIDN.0713047901**

## HALAMAN PERUNTUKAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta beserta adik dan kakak  
yang selalu memberi dukungan

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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 dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan 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 sebagaimana 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, 13 Oktober 2022

Yang Menyatakan,

  
Indah Srirahayu

## **ABSTRAK**

**Indah Srirahayu, 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Saat Masa Pandemi Covid-19 Pada SMK Cendika Bangsa Kepanjen Malang. (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M. ).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Cendika Bangsa Kepanjen Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sejumlah 44 guru. Analisis data menggunakan data menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kemudian secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Saran untuk peneliti selanjutnya penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya, agar hasil output yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian dengan variabel yang sama ini dapat tercapai lebih baik dan maksimal.

**Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

## **ABSTRACT**

**Indah Srirahayu, 2022. The Effect of Work Stress and Work Motivation on Teacher Performance During the Covid-19 Pandemic At SMK Cendika Bangsa Kepanjen Malang. (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.).**

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on the performance of teachers of SMK Cendika Bangsa Kepanjen Malang. To achieve this goal, this study uses quantitative methods. Data collection used questionnaires distributed to respondents of 44 teachers. Data analysis uses data using multiple linear analysis techniques. The results of the study partially showed that work stress did not have a significant effect on teacher performance and work motivation affected teacher performance, then simultaneously work stress and work motivation had a significant effect on teacher performance. Suggestions for subsequent researchers to further research with the same variables can improve the previous research, so that the output results resulting from the implementation of research with these same variables can be achieved better and maximally.

**Keywords: Work Stress, Work Motivation and Teacher Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena telah memberikan hidayah, kesehatan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian untuk skripsi pada SMK Cendika Bangsa Kepanjen.

Tujuan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini ialah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Drs. Imron Rosyadi Hamid SE., M.Si
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
3. Ibu Adita Nafisa, SE.,M.M Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing saya mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini, terimakasih untuk setiap nasehatnya.
5. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan pengalaman serta pelajaran di bangku kuliah
6. Kepala Sekolah SMK Cendika Bangsa Bapak Abdulloh Muthi', S.E yang telah memberi izin tempat untuk melaksanakan penelitian, serta Ibu Niswatun Magfiroh S.Pd selaku pembimbing yang sudah memberikan bantuan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Peluk dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Bapak, Ibu, Kakak, Adik dan keluarga besar saya atas dorongan semangat dan do'a yang luar biasa untuk saya.
8. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat saya (Zukriani, Mita, Maulida, Nurohma dan Rona) yang selalu menjadi penghibur dan tempat keluh kesah saya.
9. Terimakasih seluruh teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2018 yang tidak hentinya memberikan suport.
10. Terakhir saya ucapkan terima kasih kepada Mas Devi selaku bos ditempat kerja yang mau menerima saya sebagai karyawan walaupun masih kuliah dan Ibu Kos Tanjung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun penulisan ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya

Malang, 2022

Indah Srirahayu

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>ABSTRAKS</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Empiris .....	7
2.2 Kajian Teoriris.....	10
2.2.1 Stres Kerja .....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja .....	11
2.2.3 Indikator Stres Kerja .....	11
2.2.4 Dampak Stres Kerja .....	13
2.2.5 Motivasi Kerja .....	13
2.2.6 Teori-Teori Motivasi.....	14
2.2.7 Metode-Metode Motivasi .....	15

2.2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.2.9 Indikator Motivasi Kerja .....	15
2.2.10 Kinerja .....	16
2.2.11 Manfaat Kinerja .....	17
2.2.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2.13 Indikator Kinerja .....	18
2.2.14 Hubungan Stres dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.3 Variabel Penelitian .....	23
3.3.1 Definisi Operasional Variabel .....	24
3.3.2 Variabel, Indikator dan Item Penelitian .....	24
3.4 Pengukuran Variabel .....	27
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.6 Sumber Data .....	28
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.8 Teknik Analisis Data .....	30
3.8.1 Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda .....	30
3.8.2 Uji Validitas dan Reabilitas .....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.4 Pengajuan Hipotesis .....	32

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Gambaran Umum Responden .....	35

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden.....	36
4.1.3 Hasil Analisis Data .....	45
4.1.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
4.1.3.2 Uji Validitas dan Reabilitas .....	46
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.1.3.4 Pengujian Hipotesis.....	50
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru .....	54
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	55
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	55
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Model Konsep Penelitian .....	21
---	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan hasil penelitian .....	7
Tabel 2 Variabel dan indikator penelitian .....	26
Tabel 3 Pengukuran skor skala likert .....	28
Tabel 4 Deskripsi responden menurut jenis kelamin .....	35
Tabel 5 Deskripsi responden menurut usia .....	35
Tabel 6 Deskripsi responden menurut masa kerja .....	36
Tabel 7 Distribusi jawaban item nomor 1 .....	36
Tabel 8 Distribusi jawaban item nomor 2 .....	37
Tabel 9 Distribusi jawaban item nomor 3 .....	37
Tabel 10 Distribusi jawaban item nomor 4 .....	37
Tabel 11 Distribusi jawaban item nomor 5 .....	38
Tabel 12 Distribusi jawaban item nomor 6 .....	38
Tabel 13 Distribusi jawaban item nomor 7 .....	39
Tabel 14 Distribusi jawaban item nomor 8 .....	39
Tabel 15 Distribusi jawaban item nomor 9 .....	40
Tabel 16 Distribusi jawaban item nomor 10 .....	40
Tabel 17 Distribusi jawaban item nomor 11 .....	40
Tabel 18 Distribusi jawaban item nomor 12 .....	41
Tabel 19 Distribusi jawaban item nomor 13 .....	41
Tabel 20 Distribusi jawaban item nomor 14 .....	42
Tabel 21 Distribusi jawaban item nomor 15 .....	42
Tabel 22 Distribusi jawaban item nomor 16 .....	42
Tabel 23 Distribusi jawaban item nomor 17 .....	43
Tabel 24 Distribusi jawaban item nomor 18 .....	43

Tabel 25 Distribusi jawaban item nomor 19 .....	44
Tabel 26 Distribusi jawaban item nomor 20 .....	44
Tabel 27 Distribusi jawaban item nomor 21 .....	44
Tabel 28 Hasil uji data statistik deskriptif.....	45
Tabel 29 Validitas pernyataan stres kerja .....	46
Tabel 30 Validitas pernyataan motivasi kerja .....	46
Tabel 31 Validitas pernyataan kinerja guru.....	47
Tabel 32 Uji reabilitas .....	47
Tabel 33 Hasil uji normalitas.....	48
Tabel 34 Hasil uji multikolinearitas.....	49
Tabel 35 Hasil uji heteroskedastisitas .....	50
Tabel 36 Hasil analisis regresi linear berganda.....	50
Tabel 37 Hasil uji t .....	52
Tabel 38 Hasil uji F .....	53
Tabel 39 Hasil uji R <sup>2</sup> .....	53



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pandemi merupakan wabah penyakit yang menjangkit secara serempak dimana-mana meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi ini telah menyebar hampir ke seluruh negara atau benua dan mengenai banyak orang, meningkatnya angka penyakit diatas normal yang biasanya terjadi menyebabkan penyakit ini terjadi secara tiba-tiba pada populasi suatu area geografis tertentu. Menurut Koesmawardhani (2020), pemerintah Indonesia telah menetapkan status darurat bencana pandemi covid-19 terhitung sejak tanggal 29 Februari 2020 hingga 29 Mei 2020 dengan total waktu 91 hari. Untuk mengurangi kasus penyebaran covid-19 maka pemerintah menetapkan Gerakan Sosial Distancing. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk menghindari penyebaran virus ini, yaitu dengan menjaga jarak, tidak melakukan kontak fisik seperti bersentuhan dan menghindari keramaian massal.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) “mengungkapkan bahwa pandemi covid-19 tidak hanya memiliki dampak terhadap dunia kesehatan, melainkan juga menjadi permasalahan multi-sektoral, yaitu berdampak pada bidang politik, sosial ekonomi, psikologis dan dunia pendidikan”. Menurut Smith dan Freedman dalam Wahyu dan Sa (2020) selain Social Distancing, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir penyebaran covid-19 ialah dengan membatasi kegiatan di luar rumah. Hal ini menyebabkan sebagian besar pekerja harus melaksanakan pekerjaannya dari rumah atau biasa disebut dengan Work Form Home (WFH). WFH telah dianjurkan oleh Pemerintah sejak 15 Maret 2020 sejalan dengan menyebarnya covid-19 di Indonesia.

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang terdampak pandemi covid-19. Adanya pemberlakuan WFH ini maka Kementerian Pendidikan di Indonesia juga mengeluarkan kebijakan, yaitu dengan meliburkan sekolah dan mengganti proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) menggunakan sistem dalam jaringan (daring). Terdapat beberapa masalah yang muncul terkait pembelajaran secara daring yang dihadapi siswa dan guru seperti rendahnya penguasaan teknologi, keterbatasan sarana dan prasarana, jaringan internet, biaya internet, materi pelajaran yang diberikan semakin banyak dan guru harus berpikir kembali mengenai model pembelajaran yang akan digunakan. Sementara dampak dari pandemi ini membawa pengaruh terhadap kinerja yang dapat mengalami perubahan sejalan dengan adanya penyesuaian suasana kerja dan tata cara kerja. Untuk mencapai tujuan, kinerja perusahaan bergantung dan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak positif pula bagi kinerja perusahaan dan juga sebaliknya (Febriani dan Suharmono 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Stres merupakan ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat bisa mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Sedangkan stress kerja ialah ketegangan yang dialami oleh pegawai karena adanya ketidakseimbangan, berupa tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Anoraga, 2001:108).

Menurut Luthans (2005) dampak dari stres terbagi menjadi dua yaitu dampak terhadap perusahaan dan dampak individu. Dampak pada perusahaan ini seperti terjadinya kekacauan dan hambatan dalam manajemen maupun

operasional kerja. Sedangkan dampak individu berupa kesehatan, psikologis, dan interaksi interpersonal. Penyebab stres kerja pada pegawai disebabkan oleh beban kerja yang berat dengan waktu yang singkat atau tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan (Tahir, 2018). Pada sebagian pegawai, tekanan kerja bisa membuat semangat kerja mereka akan lebih tinggi namun bagi sebagian lainnya menganggap tekanan kerja membuat kinerja menurun. Menurut Hasibuan (2014:204) mengungkapkan bahwa prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah dan suka menyendiri. Setiap karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi lebih baik daripada karyawan lain. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan karena karyawan akan terbiasa untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Miftah, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Saifudin (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah konsep perilaku yang berkaitan dengan kekuatan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal agar mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) "motivasi kerja merupakan perilaku yang berorientasi tujuan". Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Pada situasi pandemi ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, hal ini bertujuan agar pegawai tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Sidharta dan Lusyana, 2015). Disamping itu motivasi dari dalam diri juga sangat penting, karena jika hanya mengandalkan motivasi dari atasan tanpa ada kemauan dari diri sendiri maka juga tidak akan bekerja dengan baik. Menurut

Hasibuan (2010:99) ada beberapa cara untuk memotivasi pegawai ialah dengan memberikan imbalan, insentif, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Semakin besar motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai (Rifai dan Sagala, 2013). Memotivasi pegawai bukan perkara yang mudah, karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara pegawai satu dan lainnya. Motivasi diyakini pimpinan atau manajer dapat meningkatkan kinerja pegawai pada berbagai sektor. Kemudian penelitian Darmawan (2017) serta Latifah dan Haryani (2014) pada sektor non rumah sakit membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Maka seorang pimpinan atau manajer perlu memahami secara tepat, motivasi apa yang sesuai untuk diberikan kepada pegawainya, karena motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dampak covid 19 ini juga berpengaruh terhadap sekolah-sekolah yang berada di Malang, salah satunya adalah SMK Cendika Bangsa yang terletak di Jl. Raya Mojosari No 2 Kecamatan Kepanjen. Adapun SMK Cendika Bangsa ini merupakan sekolah vokasi dengan perkembangan yang pesat di kabupaten Malang, dimana dalam kurun waktu 12 tahun sejak berdiri di tahun 2007 SMK Cendika Bangsa terbukti dengan banyaknya penghargaan yang diterima salah satunya, yaitu *The Best Leading School of The Years* se Indonesia di tahun 2006. Selain itu keunggulan yang dimiliki SMK Cendika Bangsa antara lain mitra IDUKA banyak, memiliki SDM mayoritas muda dan unggul, rutinitas menghafal alquran dengan metode an-nashr, memiliki 11 kompetensi keahlian, sekolah dengan penguatan karakter dan lain sebagainya. Selain mendidik siswa-siswi untuk

mampu bersaing di dunia kerja, para guru juga membekali peserta didik dengan kemampuan berwirausaha terbukti dengan banyaknya produk-produk SMK Cendika Bangsa yang telah dihasilkan. Dengan adanya pencapaian-pencapaian tersebut, pasti tidak luput dari usaha keras guru dalam mendidik.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Niswa selaku waka akademik SMK Cendika Bangsa mengemukakan bahwa kemunculan covid 19 membawa perubahan pada kinerja, dimana pola kerja yang sebelumnya dilaksanakan di kantor berubah menjadi bekerja dari rumah yang menyebabkan perubahan lingkungan sehingga para guru memerlukan proses untuk adaptasi. Kemudian perubahan pola kerja juga menyebabkan minimnya interaksi antar guru yang menyebabkan motivasi dalam bekerja juga menurun.

Berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi karena adanya pandemi menjadikan para guru untuk lebih membiasakan diri dengan adanya perubahan sistem kerja serta para guru harus ekstra dalam melakukan pekerjaannya agar kinerja tetap baik. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian tentang stres kerja dan motivasi kerja untuk membuktikan apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK Cendika Bangsa Kepanjen dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada SMK Cendika Bangsa Kepanjen Malang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19 ?

- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19?
- c. Bagaimana pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19?

### **1.3 Tujuan**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan pada latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMK Cendika Bangsa saat pandemi covid-19.

### **1.4 Manfaat**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, sebagai bahan referensi penulisan, dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya terkait stres kerja dan motivasi kerja.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Empiris

Menurut Amiruddin dan Asikin (2004) kajian empiris adalah penelitian yang berfokus meneliti suatu fenomena atau keadaan dari objek penelitian secara detail dengan menghimpun kenyataan yang terjadi serta mengembangkan konsep yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sumber acuan penelitian ini memiliki tema yang sama terkait pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Berikut perbandingan penelitian ini dengan penelitian yang dapat dilihat pada table 1.

**Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian**

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2022	Heni Fitri Ratna Sari dkk.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Tempat penelitian di SDN Kecamatan Danau Sipin kota Jambi
2	2022	Putri Ramadhani dan M. Ikhsan Harahap	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Tempat penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatra Utara
3	2021	Pingkan Emmy dan Johanis R Wanma	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Tempat penelitian di Badan Pengembangan SDM Papua

**Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian (Lanjutan)**

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
4	2021	Florensia Sandrina Tae dkk	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Tempat penelitian Bagian Administrasi dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah
5	2018	Gabriela Kartika dan Sri Haryani	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Tempat penelitian RS Ludira Husada Tama Yogyakarta

Sumber: Data Diolah, 2022

Berikut penulis uraikan penelitian yang sudah ada. Pertama penelitian yang dilakukan oleh Heni (2022) di SDN Kecamatan Danau Sipin kota Jambi. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Populasi pada penelitian ini sebanyak 16 SD Negeri maupun Swasta di Kecamatan Danau Sipin kota Jambi dengan pemilihan sample secara *Cluster Sampling* diperoleh 11 SD Negeri di Kecamatan Danau Sipin kota Jambi terdiri dari 12 guru baik PNS maupun honorer. Data yang digunakan penelitian ini berupa



wawancara dan instrumen dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data pada penelitian ini berupa teknik *personally administered questionnaires*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ikhsan (2022) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatra Utara. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang berjumlah 145 kemudian hasil dari perhitungan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 60 orang pegawai, penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu Medan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Pingkan dan Johanis (2021) pada Badan Pengembangan SDM Papua. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 80 pegawai, tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 45 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan mode skala likert yang berguna untuk mendapatkan data yang diinginkan sesuai dengan gejala yang dihadapi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Florensia dkk (2021) pada Bagian Administrasi dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pengaruh stres kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 responden, metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara, dokumentasi dan kuesioner sedangkan untuk metode analisis seperti uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Gabriela dan Sri (2018) di RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dilakukan penelitian ini guna menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 110 responden dan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disamping itu variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi yang memiliki potensi pengaruh besar adalah variabel beban kerja.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Stres Kerja**

Soewondo (2003:19) berpendapat tentang stres kerja merupakan kondisi dimana terdapat satu atau faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Beehr dan Newman dalam Luthans, (2006:441) “berpendapat stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya

serta dikarakteristikan sebagai perubahan yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Menurut Spiah (2008:85) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis. Selain itu stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (King, 2010:277).

Pendapat berbeda dari Gibson dkk (2011:339) “mengemukakan stres kerja sebagai tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses-proses psikologis yang muncul dari setiap tindakan lingkungan, situasi dan peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat memicu munculnya ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang

### **2.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Handoko (2001:201) sebagai berikut:

- a. Beban kerja berlebihan
- b. Desakan waktu atau tekanan
- c. Frustrasi
- d. Iklim politis tidak aman
- e. Wewenang yang tidak mencukupi dalam melaksanakan tanggung jawab
- f. Konflik antar pribadi atau kelompok.

Cooper dalam Umam (2012:212-214) berpendapat mengenai faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

- a. *Stressor* kondisi pekerjaan meliputi beban kerja berlebih secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja
- b. *Stressor* stres peran mengenai ketidakjelasan peran, adanya perbedaan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual
- c. *Stressor* faktor interpersonal seperti hasil kerja dan dukungan yang buruk, persaingan politik, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- d. *Stressor* perkembangan karir, yaitu promosi jabatan yang lebih rendah atau tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaan, ambis yang berlebih sehingga mengakibatkan frustrasi
- e. *Stressor* struktur organisasi meliputi struktur yang tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan tidak seimbang dan ketidakterlibtan dalam membuat keputusan
- f. *Stressor* tampilan rumah seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

### **2.2.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Mulyadi (2012) indikator stres kerja, yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan  
Seperti beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja
- b. Stres karena peran  
Stres karena peran seperti ketidakjelasan peran
- c. Faktor interpersonal  
Meliputi kerja sama antar teman dan hubungan dengan pimpinan

d. Perkembangan karir

Antara lain promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya atau tinggi dari kemampuannya, dan keamanan pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Amalia (2016:4) indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Tuntutan tugas

Faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi

c. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan organisasi.

Kepemimpinan yang dinilai kurang percaya serta kurang memberikan tanggungjawab terhadap karyawan.

#### 2.2.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki dampak yang dapat menguntungkan maupun merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menuntaskan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan Gitosudarmo (2000:54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

a. Subjektif

Subjektif ini dapat digambarkan berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian

b. Perilaku

Perilaku yang terkena stres ditandai dengan mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup

c. Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental

d. Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin

e. Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

### **2.2.5 Motivasi Kerja**

Hasibuan (2003:95) “berpendapat motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi”.

Siagian (2009:102) berpendapat motivasi kerja merupakan daya dorong tersendiri bagi seseorang untuk memberikan suatu kontribusi sebesar-besarnya demi kelancaran dan keberhasilan organisasi.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang yang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apapun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umuezor, 2018).

Pangastuti (2019) “definisi motivasi kerja merupakan tuntutan yang terjadi pada pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mengharuskan untuk bekerja semaksimal mungkin dengan yang ditargetkan oleh perusahaan sekiranya dapat terpenuhi”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan definisi dari motivasi kerja adalah segala bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### **2.2.6 Teori-Teori Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:152) terdapat beberapa teori dalam memotivasi seseorang, yaitu:

- a. Teori kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini lebih memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang bertujuan menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya.

b. Teori motivasi proses (*Proses Theory*)

Teori ini berupa cara bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu-individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

c. Teori pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini mendasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertanyakan.

### 2.2.7 Metode-Metode Motivasi

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai metode-metode dalam memotivasi karyawannya. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi, antara lain sebagai berikut:

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Berupa motivasi material atau non material yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus piagam dan lain-lain.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas, sehingga para karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.



### 2.2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2015:125) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. *Hygiene factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- b. *Motivation factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

### 2.2.9 Indikator Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2015:233-239) mengemukakan bahwa terdapat indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Gaji (*salary*)

Gaji adalah faktor penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu gaji berfungsi sebagai daya dorong bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan semangat

- b. Supervisi

Supervisi yang efektif dapat membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian arahan yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor ialah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

- c. Hubungan kerja

Suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis dapat terwujud apabila terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik antar pegawai atau pegawai dengan atasan.

d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi adalah alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan dari pemberian kompensasi. Apabila seseorang telah memperoleh pengakuan dan penghargaan maka dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (*achievement*)

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang mempunyai keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya berkaitan dengan sikap positif dan keberanian dalam mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### **2.2.10 Kinerja**

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Mathis dan Jackson (2006:65) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:67) sejatinya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) ” kinerja adalah prestasi kerja atau suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Rivai dan Basri (2012) definisi kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi serta dapat meminimalisir kerugian.

#### **2.2.11 Manfaat Kinerja**

Menurut Wibowo (2007:10) manfaat kinerja bukan hanya pada organisasi melainkan bagi individu dan manajer:

a. Manfaat bagi organisasi

Yaitu untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memotivasi pekerja, memperbaiki kinerja, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung nilai-nilai inti, mendukung program perubahan budaya dan lain sebagainya.

b. Manfaat bagi manajer

Yaitu memperbaiki kinerja tim dan individual, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan klasifikasi kinerja

dan harapan perilaku, penawaran peluang menggunakan waktu secara berkualitas dan lain sebagainya.

c. Manfaat bagi individu

Yaitu bentuk memperjelas peran dan tujuan, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, menggunakan waktu secara berkualitas serta bentuk kejujuran untuk mengukur kinerja dan rencana perbaikan kerja dikelola kemudian dijalankan.

### **2.2.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999:27) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai, maka boleh dikatakan kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari atau kegiatan menilai yang penting adalah hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut berisi sesuatu yang boleh dilakukan atau tidak boleh dalam organisasi.

c. Disiplin

Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.2.13 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) antara lain:

a. Kuantitas

Berupa jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Bukhari dan Pasaribu (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas (*Quality of work*)

Terkait kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja

b. Komunikasi

Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan rekannya

c. Kecepatan

Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh waktu, sehingga karyawan dituntut bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja

d. Kemampuan

Yaitu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, arti dari dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Inisiatif (*Intiative*)

Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan.

#### **2.2.14 Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (King,2010:277). Seseorang yang

mengalami stres dan tidak mampu mengatasinya, kemungkinan besar akan berefek pada ketidaknyamanan dalam berinteraksi secara positif dengan pekerjaan maupun lingkungannya.

Dalam teori Handoko (2011) berpendapat bahwa stres kerja memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stres maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja juga cenderung rendah. Sebaliknya jika stres meningkat maka prestasi kerja cenderung naik, karena stres dapat membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Pada beberapa penelitian yang sudah ada seperti penelitian yang dilakukan oleh Heni (2022) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu ada penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ikhsan (2022) serta Pingkan dan Johanis (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Kemudian selain stres kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2003:95) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk untuk mencapai kepuasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florensia dkk (2021) serta Gabriella dan Sri (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Manfaat atau penting adanya motivasi adalah untuk menciptakan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya

akan membuat orang senang dalam mengerjakannya dan merasa dihargai, hal ini karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Hendri, 2003).

### **H2: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

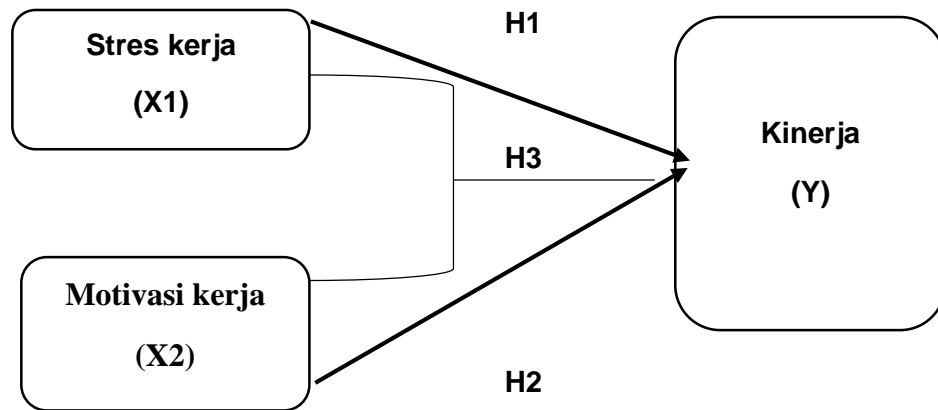
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja., bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam menjalankan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, karyawan yang mengalami stres tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya berpengaruh bagi perusahaan. Disamping itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, karena motivasi yang tinggi maka energi yang dihasilkan akan tinggi, sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkan akan rendah pula. Kesimpulannya bahwa motivasi tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah ada yang dilakukan oleh Heni (2022), Pingkan dan Johanis (2021), Gabriella dan Sri (2018) dengan hasil penelitian menunjukk bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **H3: stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat ditarik kerangka berpikir dari penelitian ini. Haryoko (2009) berpendapat bahwa kerangka berpikir merupakan



penelitian yang menggunakan dua variabel atau lebih dalam prakteknya. Berikut kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar. 1 Model Penelitian**