

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 5 BANDUNG

Asri Eka Oktaviani¹, Sri Rochani Mulyani², Farida Yuliaty³
^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana

¹korespondensi: asriekao@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru yang menurun, diduga meningkatkan tingkat stress kerja dan motivasi kerja guru menurun. Penelitian di lakukan di SMKN 5 Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel 86 responden dan teknik sampel yang digunakan probability simple random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, serta melakukan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi berada pada daerah kontinum tinggi dan kinerja berada pada daerah kontinum baik. Secara parsial stres kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan dan ilmu pengetahuan merupakan faktor utama yang menunjang kehidupan suatu bangsa, faktor penting dalam dunia pendidikan adalah guru, oleh sebab itu kinerja guru wajib diperhatikan.

Kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan [1]. Berdasarkan dari tanggung jawab tersebut, masyarakat menuntut kinerja guru yang sangat tinggi agar dapat menghasilkan peserta didik yang kompeten di masa yang akan datang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai tenaga pendidik diantaranya yaitu:

pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik selain motivasi, terdapat beberapa hasil penelitian. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Stres yang dialami oleh guru akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga pihak manajemen sekolah perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi guru. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Hal ini pula yang membuat guru menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada beberapa guru yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya yang berpengaruh pada pencapaian hasil akademik yang didapatkan oleh para siswa di sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM yang ada pada perusahaan sangat berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui sistem organisasi dan fungsi operasional perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Stres Kerja

Stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang [2].

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga,

menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan [3].

Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah hubungan antar beberapa variabel yang disusun oleh peneliti dari berbagai teori yang telah diuraikan. [4]

Pengaruh Stres kerja dengan Kinerja Guru

Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi [5]. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, intensif atau lebih cepat.

Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kerja guru harus didorong oleh motivasi kerja guru yang tinggi baik dari dalam maupun luar guru

sehingga membentuk kinerja guru yang optimal.

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi dan stres kerja pada kinerja karyawan sangatlah kuat karena kedua factor tersebut dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru dipengaruhi oleh stress kerja
2. Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi.
3. Secara simultan stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden terbagi kedalam 5 karakteristik, yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status kepegawaian.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|----------------|-------------|
| 22 – 29 | 21 Guru | 24,41% |
| 30 – 37 | 17 Guru | 19,77% |
| 38 – 45 | 15 Guru | 17,44% |
| 46 – 53 | 14 Guru | 16,27% |
| 54 – 61 | 19 Guru | 22,09% |
| Jumlah | 86 Guru | 100% |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan usia, didominasi usia 22-29 tahun dan 54-61 tahun.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|----------------|-------------|
| Pria | 47 Guru | 54.65% |
| Wanita | 39 Guru | 45.35% |
| Jumlah | 86 Guru | 100% |

Sumber: Data diolah 2020

Guru pria lebih banyak dari guru wanita. Biasanya guru wanita lebih banyak.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi (Orang) | Persentase |
|---------------|-------------------|-------------|
| 2 – 7 Tahun | 37 Guru | 43,01% |
| 8 – 13 Tahun | 24 Guru | 27,91% |
| 14 – 19 Tahun | 13 Guru | 15,12% |
| 20 – 25 Tahun | 6 Guru | 6,98% |
| 26 – 31 Tahun | 6 Guru | 6,98% |
| Jumlah | 86 Guru | 100% |

Sumber: Data diolah 2020

Masa kerja 2-7 tahun paling banyak dan masa tentunya menunjukkan pengalaman yang kerja 6-13 tahun. Semakin lama masa kerja, banyak.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|----------------|-------------|
| S1 | 81 Guru | 94,19% |
| S2 | 5 Guru | 5,81% |
| Jumlah | 86 Guru | 100% |

Sumber: Data diolah 2020

Jenjang Pendidikan tertinggi adalah Sarjana, hal ini akan mempengaruhi tingkat kompetensi guru, yang akan berdampak pada kinerja guru.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|----------------|-------------|
| ASN | 49 Guru | 56,98% |
| Honorer | 37 Guru | 43,02% |
| Jumlah | 86 Guru | 100% |

Sumber: data diolah 2020

Analisis Deskriptif

Berdasarkan persepsi responden tentang variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja d dalam daerah kontinum tinggi
2. Variabel motivasi kerja dalam daerah kontinum baik

3. Variabel kinerja guru dalam daerah kontinum baik

Uji Validitas Dan Realibilitas

Kaidah keputusan : jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid [6].

Dari hasil secara statistik diperoleh hasil $r_{hitung} > 0.3$.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil statistik menggunakan SPSS maka dapat dikatakan bahwa semua item baik dari variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,387 > 0,05$

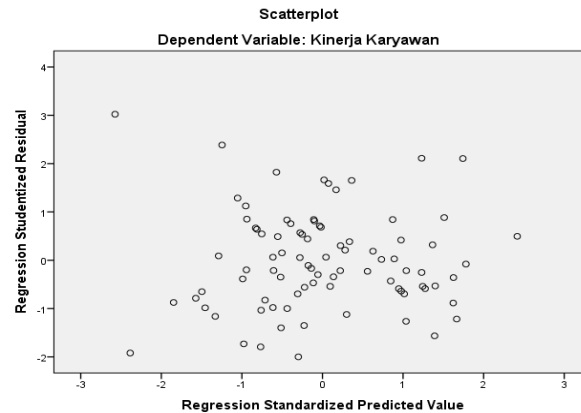
2. Variabel motivasi Kerja nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,750 > 0,05$
3. Variabel Kinerja Guru nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,559 > 0,05$

Jika nilai $\text{Sig} \geq 0.05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas [7]. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh hasil nilai VIF untuk stres kerja = 1,005 motivasi kerja = 1,005, semuanya kurang dari 10 maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hereoskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik berada tersebar, berserakan tanpa pola yang jelas, berada diatas dan dibawah titik 0 sumbu Y, maka data yang tersebar seperti gambar 1 dinyatakan tidak mengalami Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson (DW)* [7]. Berdasarkan perhitungan oleh SPSS maka diperoleh nilai DW $1,822 >$ dari batas (du) 1.696 dan $<$ dari 4, dengan demikian peneliti menyimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = - 0,3620 + 0,472 X_1 + 0,391 X_2$$

Model persamaan regresi berganda, menunjukkan, setiap perubahan pada variabel independent, dapat merubah variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar nilai R^2 sebesar 0,717 atau Indeks Determinasi (I_d) sebesar 71,7%. Dengan demikian sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji T)

Diperoleh nilai uji t_{hitung} untuk variabel stres kerja 11,021, motivasi kerja 8,705. Nilai t_{tabel} diperoleh 0,177 dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh kesimpulan:

3. Uji hipotesis stres kerja terhadap kinerja guru Nilai Sig $0,000 \leq 0,05$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($11,021 \geq 0,177$), signifikan
4. Uji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja guru Nilai Sig $0,000 \geq 0,05$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,705 \geq 0,177$), signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan spss diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 105,370 \geq 3,11 F_{tabel}$, dengan

demikian secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

1. Secara parsial, bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh kajian empiris sebelumnya yang menyatakan hasil penelitiannya jika stres kerja meningkat maka kinerja guru menurun dan sebaliknya
2. Secara parsial, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini juga didukung oleh kajian empiris sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa seorang guru bertanggung jawab kepada profesinya, pada tingkat stress yang tinggi, akan tetapi tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja dengan motivasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

- [2] Siagian P, Sondang (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Wibowo. (2014). "Manajemen Kinerja". Jakarta:PT. Rajawali
- [4] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- [5] Robbins, S.P (2013) Perilaku Organisasi, edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh , Indeks, Jakarta
- [6] Riduwan. (2013). Dasar – Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- [7] Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.