

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA GURU SMP N 2 GROGOL KABUPATEN KEDIRI)

Heru Sutapa

Fakultas Ekonomi Manajemen Uniska

Email: herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Abstract

The research that the researcher took was related to job satisfaction, job stress, and teacher performance at SMPN 2 Grogol. This study aims to determine and explain about job satisfaction, job stress on teacher performance at SMPN 2 Grogol, Kediri Regency. Quantitative Descriptive is the method that researchers use. Several teachers at SMPN 2 Grogol as objects that the researchers took. The data processing that the researcher uses includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing through t-test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination. The results obtained are that there is a positive and relevant influence on job satisfaction on teacher performance as indicated by a sig value of $0.008 < 0.05$, and work stress has a positive influence on teacher performance as indicated by a sig value of $0.037 < 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Teacher Performance

Abstaks

Penelitian yang peneliti ambil terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, serta kinerja guru di SMPN 2 Grogol. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan tentang kepuasan kerja, stress kerja terhadap kinerja guru di lingkungan SMPN 2 Grogol Kabupaten Kediri. Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang peneliti gunakan. Beberapa guru di SMPN 2 Grogol sebagai objek yang peneliti ambil. Pengolahan data yang peneliti gunakan antara lain yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui uji t, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh yaitu adanya pengaruh positif dan relevan tentang kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan nilai sig $0,008 < 0,05$, serta stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru ditunjukkan nilai sig $0,037 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja , Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Surat edaran dengan nomor 36962/MPK.AH/2020 tentang pembelajaran yang dilaksanakan secara luring saat pandemi agar memutus rantai penyebaran Covid-19. Mulai diterapkannya era new normal yang menjadi salah satu langkah dalam meminimalisir penyebaran COVID-19, ada kecemasan dikalangan orang tua, peserta didik dan guru untuk mengembalikan kegiatan sekolah, dengan mengharuskan melaksanakan pembelajaran dalam jaringan (daring) hal ini diduga mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Perombakan pembelajaran dalam jaringan (daring) sudah terlaksana hampir diseluruh dunia selama pandemi COVID-19, dan guru dituntut untuk menjalankan tugas sebagai pengajar karena keberhasilan kegiatan pembelajaran dalam jaringan, secara tidak langsung dapat meningkatkan lelah mental yang mengakibatkan stress dalam melaksanakan pekerjaan. Terbatasnya komunikasi antara siswa dan guru saat pembelajaran dalam jaringan diakibatkan inisiatif dalam mengelola pembelajaran beberapa guru yang kurang dan terbatasnya konsultasi antara siswa, guru dan wali murid diduga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, serta di SMPN 2 Grogol kemampuan seorang guru yang berbeda-beda dalam memimpin kondisi di kelas.

B. Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut (Rasyid dan Tanjung, 2020:61) “kepuasan kerja adalah faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru yang dapat membantu meningkatnya kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapatkan umpan balik jika kinerja guru meningkat, mereka bersama-sama akan menerima manfaat yaitu kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat menyebabkan suasana hati bahagia atau hal yang tidak menyenangkan di tempat kerja, yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan, karena jika guru merasa puas dalam bekerja maka akan tercipta suasana yang penuh persatuan, dan tanggung jawab, suasana komunikasi yang baik dan semangat kerja tinggi, dapat mencapai tujuan sekolah semaksimal mungkin. Namun sebaliknya, jika guru

merasa tidak merasa puas akan membuat semangat tim menjadi kaku, membosankan dan menurun. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, berbagai upaya telah dilakukan, diantaranya menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk perlengkapan dan persiapan guru, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, pelatihan dan sebagainya”

Stress Kerja

Menurut Kyriacou (dalam Pamungkas, 2018:27) “stress kerja yang dialami oleh guru sebagai bentuk dari pernah mengalami kejadian yang tidak nyaman dari masing-masing guru. pengalaman yang tidak menyenangkan dari guru, hal ini bisa berupa aksi yang negatif contohnya geram, gelisah, hipertensi, depresi atau emosi negatif yang lain, dimana hal ini disebabkan faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi hasil pekerjaan guru”.

Kinerja Guru

Guru dalam melaksanakan kinerjanya menunjukkan bentuk kemampuan dan usaha dalam menjalankan tugas pembelajaran dengan optimal sesuai perencanaan program pengajaran, aktivitas pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21).

C. Metode

Jenis penititan ini memakai pendekatan deskriptif kuantitatif. “Metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode peneltitian yang didasari prinsip positifisme, yang dipergunakan dalam mengkaji suatu sampel dan populasi, memakai alat penelitian dalam mengumpulkan datanya, pada dasarnya analisis data kuantitatif bertujuan melakukan uji hipotesis yang sudah di tentukan. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hipotesis kepuasan kerja dan stress kerja pada kinerja” (Sugiyono, 2018:213). Dalam penelitian ini, populasinya ialah Guru SMPN 2 Grogol Kabupaten Kediri. Dengan menyesuaikan jumlah guru di sekolah tersebut adalah 52 guru. Teknik pengambilan sampel melalui teknik *probabillity* sampling dengan metode sampel jenuh. Jadi, sampel pada penelitian ini yaitu semua Guru dari SMPN 2 Grogol Kabupaten Kediri yang berjumlah 52 Guru. Penulis menggunakan teknik analisis yakni: koefisien deerminasi, uji F, uji t, uji regresi

linier berganda, Uji asumsi klasik, uji reliabilitas, dan uji validitas dalam menguji pengaruh variabel bebas yakni kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Pada variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki 3 indikator menurut Hartono (2013) dalam Pratama dan Sriathi yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan tersebut, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Pada variabel stress kerja (X_2) memiliki 2 indikator menurut Hebert dan Carsten, (2005) dalam Nur yakni: *Stress reaction* dan *perceived environmental*. Pada variabel kinerja guru (Y) memiliki 5 indikator menurut Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo (2012) yaitu: komunikasi, kemampuan kerja, inisiatif kerja, kecepatan/ketetapan kerja, dan kualitas kerja.

D. Hasil

1. Uji Validitas

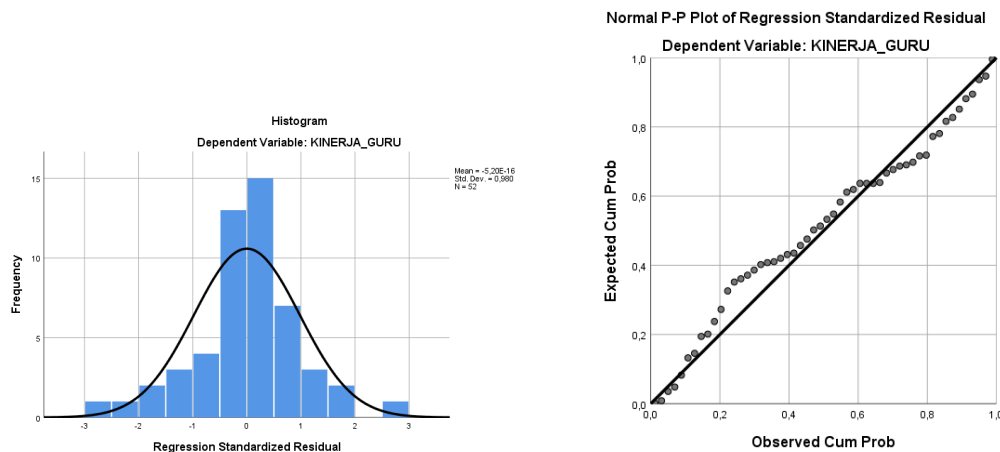
Uji Validitas dipergunakan dalam menguji kevalidan sebuah angket. Uji validitas dinyatakan valid jika nilai signifikansi $> 0,05$, terdapat pula hasil berdasarkan pengujian validitas penelitian ini pada 52 responden yang didapatkan dari 6 soal kepuasan kerja, 5 soal stress kerja dan 9 soal kinerja guru SMPN 2 Grogol semuanya valid karena nilai signifikansi semua item di atas 0,05 dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan sah.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Pada penelitian ini menggunakan *One shoot* atau hanya satu pengukuran, kemudian membandingkan hasil pengukuran tersebut melalui pertanyaan lainnya, ataupun menguji hubungan diantara pertanyaan dan jawaban tersebut. Apabila nilai cronbach alpha $> 0,07$; artinya variabel itu dinyatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dari 52 responden dengan 6 soal kepuasan kerja, 5 soal stress kerja dan 9 soal kinerja guru, dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* variabel kepuasan kerja 0.709, stress kerja 0.706 dan kinerja guru senilai 0,705. Hal tersebut maka semua item pertanyaannya pada tiap-tiapvariabel penelitian telah layak dan sudah reliabel dipergunakan dalam analisa berikutnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan menguji apakah variable dependen atau variabel independen berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilaksanakan pengamatan grafik histogram, *Normal P-P of Regression Standarized Residual*, dan pendekatan *Kolmogrov Smrivov*, melalui penggunaan level signifikansi 5 persen, apabila nilai *Asymp. Sig (2.tailed) >* signifikan 5 persen, artinya datanya memiliki distribusi normal,



Sumber: data diolah, tahun 2021

Uji normalitas yang pertama yaitu memakai analisa grafik histogram, hasil uji normalitas menunjukkan grafik histogram data pada penelitian ini berdistribusi normal, karena titik berada di tengah-tengah, tidak condong ke kiri dan kekanan. Hasil uji normal *probability plot* memperlihatkan data tersebar disekitar garis diagonal dan datanya tersebut sesuai arah garis diagonal, sehingga kesimpulannya adalah data yang dianalisis berdistribusi normal. Selain dilihat dari normalitas grafik historis dan normalitas *Probability P-P Plot*, normalitas data juga bisa dilihat melalui pendekatan *Kolmogrov Smrivov* yang bertujuan untuk melihat besar nilainya. Uji normalitas yang diperoleh nilai Z K-S sebesar 0,100. Dikarenakan nilai *Asymp sig* itu di atas 5% dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal.

4. Uji multikolinearitas

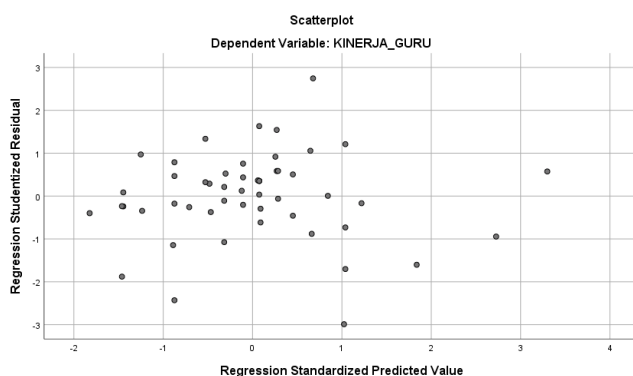
Pengujian ini digunakan dalam menguji terdapatnya interkorelasi yang sempurna antara variabel independen yang dipakai pada persamaan regresi, dan dengan kriteria penentuannya yaitu apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas adalah:

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,952	1,050
Stress Kerja	0,952	1,050

Nilai *Tolerance* yang ditemukan adalah senilai 0,952 dan VIF senilai 1,050. Oleh karena itu nilai nilai VIF < 10 dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya problem multikolinearitas pada model regresi yang dipergunakan pada penelitian.

5. Uji Heteroskedstisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan sebagai pengujian model regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance*. Salah satu dari cara guna mendeteksi terdapat maupun tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui grafik *scatterplot*, apabila tidak ada pola jelas dan titik-titik tersebar dibawah dan di atas angka 0 di sumbu Y, dengan demikian tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi tersebut layak dipergunakan. Adapun hasil analisis memakai grafik *scatterplot* yaitu:



Terlihat dari titik-titik yang tersebar dengan cara random tersebar keatas ataupun kebawah angka 0 terhadap sumbu Y, dan tidak menunjukkan pola tertentu, maka kesimpulannya apabila regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas

6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan menguji pengaruh dari variabel bebas. Pengukuran pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja guru. Adapun hasil uji regresi linier berganda adalah:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14,742	4,738	
X ₁	,277	,174	,212
X ₂	,534	,226	,314

Persamaan regresi penelitian pada penelitian ini diperoleh berdasarkan analisis regresi yaitu:

$$Y = 14,742 + 0,277.X_1 + 0,534.X_2 + e$$

Sesuai dengan persamaan diatas bisa disimpulkan :

- 1) Konstanta sebesar 14,742 artinya ketika variabel independen ditiadakan atau 0, maka nilai kinerja guru sebesar 14,742
- 2) Koefisien pengaruh kepuasan kerja (X₁) yaitu sebesar 0,277 dengan tanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiapkenaikan 1 angka kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru senilai 0,277. Sebaliknya, setiap penurunan 1 angka kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja guru senilai 0,277.
- 3) Koefisien pengaruh stress kerja (X₁) yaitu senilai 0,534 dengan tanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap peningkatan 1 angka stress kerja akan meningkatkan kinerja guru senilai 0,534. Sebaliknya, setiap penurunan 1 angka stress kerja menyebabkan penurunan kinerja guru sebesar 0,534.

7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,008	Diterima
Stress Kerja	0,037	Diterima

Berdasarkan Tabel hasil uji T yang didapatkan yaitu:

- 1) nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu $0,008 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kinerja guru SMPN 2 Grogol.
- 2) nilai signifikansi stress kerja yakni $0,037 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja pada kinerja guru SMPN 2 Grogol.

8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F	Signifikansi
8,086	0,001 _b

Sesuai dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi variabel stress kerja dan kepuasan kerja yaitu senilai $0,001 < 0,05$; artinya hipotesis diterima, maka berpengaruh kepuasan kerja dan stress kerja pada kinerja guru

9. Koefisien determinasi

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,79
Stress Kerja	0,113

Nilai R Square terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,79 atau 79%, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu 79%. Nilai R² terhadap variabel stress kerja yaitu 0,113 atau 11,3 ini besar pengaruh stress kerja pada kinerja guru yakni senilai 11,3% sedangkan 9,7% dipengaruhi variabel ataupun aspek-aspek lainnya di luar model.

E. Pembahasan

1. Pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Sesuai dengan hasil penelitian, kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMPN 2 Grogol. Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja (X_1) ialah 0,008. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikan uji t variabel kepuasan kerja (X_1) $< 0,05$ yang kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga bisa ditarik kesimpulan hasil dari uji parsial terhadap variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh pada kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut sesuai hipotesis awal yang ditulis peneliti bahwa diduga kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh dengan cara parsial pada kinerja guru SMPN 2 Grogol.

“Kepuasan kerja menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru yang dapat membantu meningkatnya kinerja sekolah. Sekolah akan mendapatkan umpan balik jika kinerja guru meningkat, mereka bersama-sama akan menerima

manfaat yaitu puas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat menyebabkan suasana hati bahagia atau hal yang tidak menyenangkan di tempat kerja, yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan, karena jika guru merasa puas dalam bekerja sehingga tercipta suasana penuh persatuan, dan tanggung jawab, suasana komunikasi yang baik dan semangat kerja tinggi, dapat mencapai tujuan sekolah semaksimal mungkin. Namun sebaliknya, jika guru merasa tidak merasa puas akan membuat semangat tim menjadi kaku, membosankan, dan menurun. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, berbagai upaya telah dilakukan, diantaranya menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk perlengkapan dan persiapan guru, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, pelatihan dan sebagainya”. (Rasyid dan Tanjung, 2020:61)

Kepuasan kerja sebagai cerminan akan perasaan yang sedang dialami seorang guru yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan seorang guru. Tingkat kepuasan guru dipengaruhi oleh lima aspek yaitu kerja yang menantang mental, balasan dan komisi yang layak, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang saling *support*, dan kepemimpinan. Apabila tidak terpenuhinya aspek tersebut, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini terjadi karena kondisi kerja yang tidak mendukung. Guru akan lebih bersemangat jika guru merasa puas melakukan pekerjaannya, Peraturan dari Kemendikbud sudah berjalan di SMPN 2 Grogol yaitu siswa secara bergantian tatap muka saat ujian, akan tetapi ada kecemasan untuk mengembalikan kegiatan sekolah, kecemasan tersebut mengakibatkan guru tidak puas menjalankan tugas, hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anas Canggih Pamungkas (2018) berjudul pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta dengan hasil kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif signifikan, sedangkan stress kerja mempengaruhi kinerja guru secara negatif signifikan.

2. Pengaruh secara parsial stress kerja terhadap kinerja guru

Sesuai dengan hasil penelitian, stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif

terhadap kinerja guru SMPN 2 Grogol. Berdasarkan hasil penelitian nilai sigifikansi yang didapatkan pada variabel stress kerja (X_2) yaitu 0,037. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikan uji t variabel stress kerja (X_2) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya adalah hasil dari uji parsial pada variabel stress kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini sesuai hipotesis awal yang ditulis peneliti bahwa diduga stress kerja mempengaruhi kinerja guru SMPN 2 Grogol secara parsial.

Menurut Kyriacou (dalam Pamungkas, 2018:27) ‘stress kerja guru diartikan pengalaman tidak menyenangkan oleh seorang guru, seperti emosi negatif berupa cemas, marah, tekanan darah tinggi, depresi ataupun emosi negatif lainnya, yang disebabkan oleh aspek-aspek tertentu yang mempengaruhi hasil pekerjaan guru. Kekhawatiran dan kesemasan merupakan emosi negatif, jika seseorang sedang beremosi negatif maka sistem imun tubuh akan melemah, hal ini dapat mengurangi semangat dalam bekerja, jika stress tidak diatasi dengan baik maka akan menurunkan kinerja seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya’.

Stress kerja yaitu perasaan yang terbebani yang sedang dialami di dalam pekerjaan, pada saat pandemi COVID-19 guru merasakan stress dalam bekerja. Saat ini di hadapkan dengan kekhawatiran dan kecemasan terhadap fisik dan psikologis karena mereka harus tetap bekerja disekolah, sehingga hal tersebut menyebabkan kekhawatiran dan kecemasan akan terpapar virus COVID-19 sehingga stress kerja mereka mempengaruhi kinerjanya selama masa pandemi. Hal tersebut memperkuat penelitian yang sudah dilaksanakan Dewi, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara dengan hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan.

3. Pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru

Sesuai dengan hasil penelitian, kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) mempengaruhi secara signifikan positif pada kinerja guru SMPN 2 Grogol. Berdasarkan hasil penelitian nilai sigifikansi yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) yakni 0,001. Hal tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan pengujian f variabel kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian bisa ditarik

kesimpulan bahwa hasil dari uji simultan terhadap variabel kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) mempengaruhi secara simultan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai terhadap hipotesis awal yang ditulis peneliti bahwa diduga kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) mempengaruhi kinerja guru SMPN 2 Grogol secara simultan.

Kinerja seseorang di tempat kerja adalah aspek yang dipergunakan dalam menguji kualitas perusahaan. Sedemikian itu pun di sekolah, kinerja guru disekolah perlu menjadi perhatian. Tolak ukur pada efektivitas di sekolah adalah kualitas kinerja seorang guru atau bagaimana guru dapat menjalankan pekerjaannya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Kinerja guru merupakan usaha dan kemampuan guru dalam melakukan tugas pembelajaran secara maksimal untuk merencanakan program pembelajaran, implementasi aktivitas belajar mengajar dan mengevaluasi hasil belajar” (Depdiknas, 2008: 21). Sesuai dengan pendapat Kyriacou (dalam Pamungkas, 2018:27) ‘stress kerja guru diartikan sebagai pengalaman yang tidak baik dialami oleh guru, contohnya depresi, tekanan darah tinggi, cemas, marah, dan lain-lain, yang disebabkan oleh aspek-aspek tertentu yang mempengaruhi hasil pekerjaan guru’.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu menjadi perhatian agar memberi pengaruh positif terhadap kinerja seorang guru. Di saat pandemi covid-19 tersebut merupakan kondisi kerja yang kurang mendukung jika harus bekerja ke sekolah, jika kondisi kerja yang mendukung dapat mendorong seorang guru menjelakan pekerjaan dengan baik, Seorang guru peduli akan lingkungan kerjanya, dan mereka merasa nyaman secara pribadi maupun untuk melakukan pekerjaannya. Selain ketidakpuasan kerja guru SMPN 2 Grogol, stress kerja adalah aspek lainnya yang berpengaruh pada kinerja guru. Stress kerja yang mereka alami yaitu karena mereka harus tetap bekerja disekolah, sehingga hal tersebut menyebabkan kekhawatiran dan kecemasan akan terpapar virus covid-19. Jika guru tidak puas dan stress dalam melakukan pekerjaannya maka akan berpengaruh yang buruk terhadap kinerja guru. Sedangkan jika guru dapat *manage* stress dan tidak puas akan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian dari Pamungkas (2018) berjudul pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja guru SD Muhammadiyah Sape

Yogyakarta yang hasilnya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif signifikan, sedangkan stress kerja mempengaruhi kinerja guru secara negatif signifikan, dan juga mendukung pada penelitian yang telah dilaksanakan Jafar (2018) berjudul pengaruh pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan telekomunikasi indonesian regional IV dengan hasil penelitian ada pengaruh secara simultan. Hal tersebut sejalan terhadap penelitian dari Prabandi, dkk (2020) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja pada Kinerja Bidan dalam Masa Pandemi Covid-19, hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara stress kerja dan kepuasan kerja pada kinerja.

F. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Grogol dengan hasil uji t sebesar $0,008 < 0,05$ dan besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil R Square yaitu 79%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika guru tidak puas dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya sehingga kinerjanya semakin menurun, sebaliknya jika guru itu puas dalam bekerja maka kinerjanya akan terus meningkat.
- 2) Ada pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Grogol dengan hasil uji t sebesar $0,037 < 0,05$ dan besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil R Square yaitu 11,9% Sehingga dapat dilihat bahwa stress kerja yang dikelola dengan baik maka tingkat kinerja guru akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila guru itu stress dalam melakukan pekerjaannya dalam bekerja maka kinerja guru akan menurun.
- 3) Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 2 Grogol dengan hasil uji t sebesar $0,01 < 0,05$, artinya jika guru tidak puas dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya sehingga kinerjanya semakin menurun, sebaliknya jika guru itu puas dalam bekerja maka

kinerjanya akan terus meningkat Apabila stress kerja yang dikelola dengan baik maka akan tingkat kinerja guru akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila guru itu stress dalam melakukan pekerjaannya dalam bekerja maka kinerja guru akan menurun. Adapun variabel kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 90,3% yang ditunjukkan pada hasil R Square dan 9,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Alawiyah Farida (2013). Peran Guru Dalam Kurikulum 2013. *Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI*. 28(3). Hlm 60-75.
- Almasitoh, Umu Hani (2011) *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial*. 8(1). Hlm. 63-82.
- Azwar, Budi (2013). *Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. 12(2). 83-91.
- Departemen Pendidikan Nasional (2009) *Peraturan Pemerintah 19 Tahun 200 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depdiknas (2008) *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Singapura. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani (2003) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : PT.BPFE.
- _____ (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2006) *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2004) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Huson, Muhammad Ali (2013) *Pengaruh Komitmen Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spinning Iii Pt. Apac Inti Corpora*.

- 4(2). Hlm. 158-145.
- Kemendikbud (2020). Surat Keputusan Bersama Menteri: *Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran pada Tahun Ajaran 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. [Online]. Tersedia <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/keputusan-bersama-4-menteri-dalam-pembelajaran-tatap-muka-terbatas> [30 Mei 2021]
- Kemendikbud (2020). Surat Edaran Mendikbud: *Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah untuk Mencegah Penyebaran Covid-19*. [Online]. Tersedia <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/03/se-mendikbud-pembelajaran-secara-daring-dan-bekerja-dari-rumah-untuk-mencegah-penyebaran-covid19> [20 Februari 2021]
- Kemendikbud (2016) *Modul Pembelajaran PJOK SMP Kelompok Kompetensi J Provesional*. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lee, A (2020). *Are children less susceptible to COVID-19*. [Online]. Tersedia <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7102573/> [20 Februari 2021]
- Listyarini, dkk (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar*. 4(1). Hlm. 32-39
- Mangkunegara , Anwar Prabu (2008) *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- _____ (2013) *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Muslim, Moh (2020) *Stres Di Masa Pandemi Covid-19*. 23(2). Hlm. 192-201
- Nur, Saina (2013) *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun*. 3(1) Hlm. 739-749.
- Pamungkas, A (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun (2007) *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekertariat Negara.
- Pratama, Ida Bagus dan Srianti, Anak Agung (2015) *Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*. 4(11). Hlm. 3565-3591.
- Rasyid, Mnd Andi dan Tanjung, Hasrudy (2020) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. 3(1) Hlm 60-74.
- Raymond A.Noë (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008) *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sisca, dkk (2020) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Menulis Kita.
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2018) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sujarweni, V Wiratna (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo (2012) *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Vanchapo, Antonius Rino (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahdaniah, Nia Dan Miftahuddin (2018) Pengaruh *Hardiness*, Beban Kerja, Dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Guru. 6(1). Hlm. 69-83
- Wahudin, dkk. (2020) *Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif*. Yogyakarta: MBridge Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- _____. (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2015) *Perilaku dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada