

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Istilah stres berasal dari bahasa Inggris *Stress*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia stres diartikan dengan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Muslim, 2020). Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang.

Ramadhan & Prasetyo (2020) menyatakan “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Stres yang dibiarkan pasti akan secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan secara langsung juga akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hanifa & Oktafani (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur,

merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Siagian (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Pegawai yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Pendapat lain dikemukakan oleh Saraswati & Subudi (2017) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sengkey, Roring, & Dotulong., (2017) mendefinisikan stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Hasibuan (2012), berpendapat bahwa stres kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses

berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Robbins (2008:368). Stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan pegawai dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz, Batool, Khalid, Aftab Farooqi., 2015).

Baqiyatul (2016) menyatakan bahwa dalam Islam stres merupakan keadaan yang harus dihadapi oleh manusia ketika ia merasa tidak nyaman akan suatu tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Islam telah memberikan petunjuk, bahwa segala tuntutan tersebut adalah bentuk ujian hidup di dunia. Selain itu, Allah SWT telah memperingatkan dalam Qs. Yusuf ayat 87 yaitu:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا
الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, maka carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir”.*

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh individu karena suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, dimana dalam kondisi tersebut dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dalam bidang pendidikan, besarnya tanggung jawab, beban, dan tuntutan kerja yang harus ditanggung oleh guru tidak sebanding dengan pandangan masyarakat terhadap profesi guru dan gaji yang diterimanya, khususnya bagi guru honorer. Keadaan inilah yang menyebabkan guru memiliki kemungkinan lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan dengan profesi lainnya.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sofiana, Wahyuarini, & Noviena., (2020) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja ada enam yaitu: 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian) 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, 6) Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai yang frustrasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2016).

Nasution (2017) menyatakan bahwa stres disebabkan karena berlebihannya beban kerja, perusahaan memberi tekanan yang tinggi, target tidak

terpenuhi, dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Aamodt (Parwoto, 2017) menyatakan ada tujuh sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu:

- 1) Tuntutan atau tekanan dari atasan.
- 2) Ketegangan dan kesalahan.
- 3) Menurunnya tingkat interpersonal.
- 4) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
- 5) Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
- 7) Tingkat kesulitan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Sofiana, dkk. (2020) menyatakan indikator stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

- 1) Indikator pada psikologis meliputi: Cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.
- 2) Indikator pada fisik meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur.
- 3) Indikator pada prilaku meliputi: Merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik. Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai terlalu berlebihan
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. Hubungan kerja sama antar pegawai, dan hubungan pegawai dengan pimpinan.
4. Struktur organisasi merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
5. Kepemimpinan organisasi Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Pendapat lain menurut Nasution (2017) bahwa stres kerja dipengaruhi oleh:

- 1) *Job content* (uraian pekerjaan) seperti, bekerja secara berlebihan, pekerjaan yang rumit, pekerjaan yang monoton, terlalu banyak tanggung jawab, ketidakjelasan peran.
- 2) *Working conditions* (kondisi kerja) seperti, kondisi kerja yang buruk, tingkat kebisingan, menuntut kerja secara fisik.
- 3) *Employment conditions* (kondisi pegawai) seperti: gaji rendah, prospek karir yang rendah, kontrak kerja yang fleksibel, ketidakamanan pekerjaan.

- 4) *Social relations at work* (hubungan sosial di tempat kerja) seperti: gaya kepemimpinan yang buruk, kurangnya dukungan sosial, kurangnya partisipasi dalam mengambil keputusan, hak, diskriminasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimanahal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 2016).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya

(Karina, Gadzali, & Budiarti, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu (fisik dan non fisik) yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016). Hal ini mengakibatkan lingkungan atau tempat kerja dapat menyebabkan stres kerja. *Work environment fit approach considers that “employee feels job stress when they have poor fit with the working environment (Singh & Nayak, 2015).*

Lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan pegawai akan semangat untuk bekerja dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai serta dapat memicu stres kerja (Dhermawan, Sudibya, IGA, & Utama, 2012). Dinsar (2021) menjelaskan lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Wijaya dan Susanty (2017) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membentuk karyawan terkait sifat dan perilakunya. Lingkungan kerja fisik dapat merubah dan membentuk perilaku

karyawan yang terdapat di dalamnya karena adanya interaksi dan usaha bertahan dalam lingkungan tersebut (Anita, dkk., 2021).

Beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.2.2 Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja agar tercapai lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: a) Hubungan karyawan, b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, c) Peraturan kerja d) Penerangan, e) Sirkulasi udara, f) Keamanan (Sunyoto, 2018).

Menurut Wahida (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja

dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja kebersihan, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan peralatan kerja. Menurut penelitian Noviyanto & Yuniati (2015) terdapat 7 indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan

Cahaya disini sangat penting bagi dunia kerja, terutama bagi karyawan hal ini sangat dibutuhkan demi kelancaran dan keselamatan pada waktu bekerja. Penerangan yang terang tetapi tidak menyilau ini sangat dibutuhkan.

2) Suhu Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup, maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

3) Suara Bising

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

4) Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

5) Ruang Gerak

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

6) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Keamanan akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

7) Hubungan Antar Atasan dan Karyawan

Hubungan berlangsung secara serasi dan bersifat kekeluargaan. Manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personal dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi. Contohnya dengan melakukan kegiatan bersama. Hubungan yang baik antar karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja diberi pengertian “sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Nguyen, Yandi, & Mahaputra, 2020: 646). Pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa karyawan yang bekerja sesuai peran dan fungsinya dalam suatu organisasi akan menghasilkan prestasi kerja melalui serangkaian proses perilaku antara orang yang satu dengan yang lain. Dengan demikian kinerja juga dapat dimaknai sebagai sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dalam organisasi yang dapat diamati oleh orang lain.

Kata kinerja adalah terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang artinya menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti penampilan kerja. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja merupakan konsep yang bersifat tentang operasional suatu organisasi, bagian organisasi, serta karyawannya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya diterapkan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku menjalankan perannya dalam organisasi untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan agar dapat membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Pengertian kinerja berawal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Ia menekankan bahwa kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas; yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, Romsis, & Murni, 2020: 66). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Hasil kerja atau prestasi itu merupakan

gabungan dari tiga faktor terdiri dari: (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Zulkarnaen, Supriyati, & Sudiarditha, 2020: 175). Semakin tinggi/baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka akan semakin besar/baik prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja/karyawan.

Suminah & Roshayanti (2020: 170); Prabasari, Martini, & Suardika, (2018: 2) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efriyanti, Arafat, Wahidy, (2021: 4) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru sebagai pengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Riyadi & Mulyapradana (2017: 1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Melalui definisi dan uraian tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya kinerja adalah sesuatu yang dapat dilihat atau diamati. Perbedaannya adalah jika kinerja yang merujuk sebagai hasil dapat dilihat melalui kuantitas suatu produk/barang dalam unit tertentu. Kemudian kinerja yang merujuk sebagai perilaku dapat dilihat melalui pengamatan atau observasi yang bersifat kualitatif. Perilaku orang atau pegawai dalam bekerja dapat berupa tindakan, ucapan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tujuan dan misi

organisasi.

2.1.3.2 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja (Juhji, 2017). “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2016). Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijiyono, 2019), karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga di sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Janah, Akbar, & Yetti, 2020).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik (Rusdinal & Afriansyah, 2018). Kinerja guru dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada

kurun waktu tertentu. Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi (Adeyemi, 2016: 2).

Kinerja guru adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal). Kinerja guru adalah kunci utama pendidikan. Baiknya kinerja guru menjelaskan semua aspek pendidikan dilaksanakan dengan baik dan benar dan penuh tanggung jawab, sehingga dampaknya adalah perubahan sikap, perilaku, cara berpikir dan berbicara siswa, semua hal tersebut adalah esensi dari pendidikan bermutu (Sopandi, 2019).

Agar guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan adalah bagian dari kompetensi profesionalisme guru (Khasanah, Kristiawan & Tobari, 2019). Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru, sehingga menjadi pekerjaannya sebagai seorang pendidik bisa dilakukan dengan baik. Tugas guru adalah terkait erat dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan (Irmayani, Wardiah, & Kristiawan, 2018; Tobari dkk., 2018; Fitria, Mukhtar, & Akbar, 2017; Fitria, 2018). Oleh karena itu perlu meningkatkan kualitas guru menjadi profesional. Penilaian kinerja penting dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri dan untuk sekolah dalam hal menyusun ulang rencana atau yang baru strategi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Lian, Kristiawan, & Fitriya, 2018).

Menurut Susanto (2016: 188), “kinerja guru adalah kemampuan yang

ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Menurut Supardi (2016: 54), “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Sejalan dengan pendapat ini, berdasarkan suatu diagram kinerja dari Coquitt, Jefferry, & Michael, (2015: 8) dapat dijelaskan bahwa “secara garis besar kinerja dipengaruhi oleh empat komponen, yaitu; mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok, dan mekanisme organisasi”. Selanjutnya kinerja seseorang secara langsung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*), sementara secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan.

Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa “kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”. Menurut Mulyasa (2015) “kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Sementara Supardi (2016) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”.

Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan (Khasanah, dkk., 2019: 11). Tugas pokok seorang guru yang menjadi

rutinitas adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, melatih dan mengadministrasi dalam rangka mengembangkan kemampuan peserta didik (Naydenova & Naydenova, 2016). Hal ini berarti kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan di setiap negara (Nousiainen, Kangas, Rikala, & Vesisenaho, 2018). Rendah atau tingginya kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor, diantaranya efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja (Purwoko, 2018). Guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya akan lebih disiplin, rasa memiliki sebagai bagian dari sekolah dan semangat dalam bekerja (McInerney, dkk., 2015).

Guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menghadirkan semangat visi dan misi organisasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan di sekolah (Yucel & Bektas, 2012). Komitmen dalam organisasi, diharapkan bukan hanya persoalan tuntutan tetapi suatu dimensi yang perlu dijaga dengan baik melalui keteladanan pimpinan, terciptanya iklim organisasi yang kondusif maupun sikap saling percaya. Situasi dan kondisi dari organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru terhadap tugas. Situasi dan kondisi organisasi yang dimaksud seperti karakteristik dari struktur organisasi, tingkat kepercayaan, sistem pemberian penghargaan dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan guru (Toom, Pietarinen, Soini, & Pyhäntö, 2017). Apabila dari karakteristik organisasi ini ada yang tidak terpenuhi, hal tersebut akan menyebabkan rendahnya komitmen guru terhadap tugas dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat di atas, bahwa kinerja yang berkenaan dengan

profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya (Mangkunegara, 2016). Guru adalah orang dewasa yang karena jabatannya secara formal selalu mengusahakan terciptanya situasi mengajar yang tepat, sehingga memungkinkan bagi terajadinya proses pengalaman belajar dari siswa dengan mengusahakan segala sumber dan menggunakan strategi belajar yang tepat.

Guru juga sebagai pemimpin untuk siswa. Kepemimpinan adalah kekuatan tidak terlihat yang mempengaruhi orang lain sehingga individu tersebut mau melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi (Sinha & Hanuscin, 2017). Kepemimpinan dapat digunakan untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar memiliki kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan sukarela dan dengan sepenuh hati mau melakukan pekerjaan tersebut untuk tujuan organisasi (Joo, 2020). Seorang pemimpin memberikan fokus dan arah, serta menjamin penyelesaian tugas dengan sukses. Begitu pula dengan kepemimpinan seorang guru di dalam kelas. Kepemimpinan guru yang efektif menjadikan kinerja guru dapat meningkat dan sesuai harapan dari siswa dan orangtua murid (Ngang, 2012).

Kepemimpinan yang efektif menjadikan guru akan lebih mudah untuk mengelola kelas, pembelajaran dan manajemen siswa yang lebih optimal (Cheng & Szeto, 2016). Akan tetapi kepemimpinan yang efektif agar bisa mempengaruhi kinerja guru dengan lebih baik harus ditunjang oleh komitmen tugas guru dan lingkungan kerja yang kondusif. Sebagai pemimpin yang efektif memiliki kemampuan mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha

kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Al-Mahdy, Emam, & Hallinger, 2018). Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi dapat membentuk komitmen warganya guna pencapaian mutu kerja yang lebih baik. Seorang pemimpin yang memerankan perilaku kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen tugas. Guru yang memiliki komitmen tinggi maka akan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, apalagi jika disertai dengan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas bisa dilihat bahwa guru merupakan salah satu komponen atau mata rantai yang sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Kualitas guru akan berpengaruh pada kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sekolah. Secara umum menurut PP No. 60 / 1999 104, syarat untuk menjadi guru adalah: (1). Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. (2). Berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; (3). Memiliki kualitas sebagai tenaga pengajar; (4). Mempunyai moral dan integritas yang tinggi; dan (5). Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan Negara.

Guru memiliki tugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil belajar yang maksimal. Besar kecilnya peranan guru akan bergantung pada tingkat penguasaan materi, metodologi, dan pendekatannya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi

kerja yang dihasilkan guru dalam melakukan tugas mengajar yang meliputi: (a) membuat rencana pelajaran, (b) melaksanakan rencana pelajaran, (c) mengembangkan hubungan antar pribadi, dan (d) melaksanakan evaluasi.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seseorang guru yang profesional dan memiliki kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, bermotivasi tinggi dan sebagainya (Wibowo, 2020). Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja individu diuraikan Indarti dkk., (2014) dengan mengelompokkan beberapa variabel seperti berikut:

- 1) Variabel individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Variabel psikologi: kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Variabel organisasi: kepemimpinan, imbalan, lingkungan dan budaya organisasi.

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020; Soleh dkk., 2019). Hal ini selaras dengan pendapat Kasmir (2018), yang mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan

faktor-faktor lainnya.

Menurut Kopelman dalam Supardi (2016) kinerja guru ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Seorang guru dalam proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan, yakni (1) kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran. “Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya” (Mulyasa, 2015).

Mangkunegara (2016) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill*. Sementara Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor Internal : yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang (*dispositional*).
- 2) Faktor Eksternal : yaitu faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Rachmawati & Daryanto (2015) menjelaskan indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Menyusun program rencana pengajaran, meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi pengajaran (Mulyasa, 2015: 41). Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus,
- b) Standar Kompetensi (SK),
- c) Kompetensi Dasar (KD),
- d) Materi Pelajaran,
- e) Kegiatan pembelajaran,
- f) Indikator,
- g) Alokasi waktu,
- h) Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen: Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK),

Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Langkah-Langkah Kegiatan, Sumber pembelajaran, Penilaian.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran dapat menguasai kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik, maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran

tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses penetapan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik (Mulyasa, 2015).

Kemampuan evaluasi merupakan kegiatan penutup yang harus dipunyai guru dalam melihat hasil kerjanya. Artinya, hasil evaluasi merupakan salah satu indikator keberhasilan tugas guru pada diri siswa. Kemampuan evaluasi mengacu kepada bagaimana guru melakukan kegiatan evaluasi setelah merencanakannya dan bagaimana guru menggunakan hasil evaluasi dan menafsirkannya untuk keperluan pengajaran, untuk pedoman bagi kegiatan proses belajar mengajar berikutnya agar lebih baik; di samping tentu saja untuk keperluan pengambilan keputusan. Evaluasi dilaksanakan terhadap seluruh tahapan proses belajar mengajar secara menyeluruh. Melaksanakan evaluasi ini ditunjukkan dengan proses: (a) Memberikan penilaian prestasi siswa untuk keperluan pengajaran, (b) Melaksanakan evaluasi. Riset Dodson (2017) tentang "*An Analysis of Principals' Perceptions of the Primary Teaching Evaluation System Used in Eight U.S. States*" yang menyatakan terdapat perubahan drastis dalam sistem evaluasi guru di beberapa negara. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpuasan dengan sistem evaluasi guru yang sebagian besar gagal membedakan antara pengajaran yang efektif dengan yang tidak efektif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja guru adalah hasil/keluaran dari sesuatu proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya yang ditunjukkan oleh: (a) perencanaan

pembelajaran, (b) pelaksanaan pembelajaran, (c) evaluasi pembelajaran. Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mudah dipahami dan dijawab oleh guru, sehingga dapat mengungkap secara objektif tentang kinerja guru berdasarkan persepsinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Oktaviani, Mulyani, & Yulianti, (2020) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 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 kuisioner 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 stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menguji variabel stres kerja dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan terletak pada salah

satu variabel bebas, yaitu motivasi. Peneliti tidak menggunakan variabel motivasi. Penelitian Oktaviani tidak spesifik pada masa pandemi covid-19.

2. Anita, Tjitrosumarto, Setyohadi, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Stres Kerja Guru saat Pandemi Covid-19 ditinjau dari kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja; kompensasi berpengaruh terhadap stress kerja; terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja. Kontribusi parsial kompensasi terhadap stress kerja sebesar 28,6% dan kontribusi lingkungan kerja terhadap stress kerja sebesar 19,7%. Total kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 38%. Implikasinya bagi pihak manajemen sekolah harus tetap memberikan kompensasi yang layak bagi para guru dan menciptakan lingkungan kerja mulai mengadopsi teknologi untuk mengurangi stres kerja guru saat Pandemi Covid-19. Perbedaan terletak pada variabel bebas, yaitu kompensasi dan kinerja guru. Pada penelitian Anita, dkk. Stres kerja dijadikan sebagai variabel terikat (Y) sementara pada penelitian saya stres kerja merupakan variabel bebas.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Busyra dan Sani (2020) yang berjudul kinerja mengajar dengan sistem work from home (WFH) pada guru di SMK Purnawarman Purwakarta menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru dalam mengajar menggunakan sistem work from home hanya mencapai 50%. Secara keseluruhan, hasil kinerja tidak melebihi batas 70%. Hal itu

terjadi karena beberapa faktor yaitu hampir sebagian besar dari guru tidak memahami beberapa aplikasi yang digunakan dalam mengajar, serta jarak yang menyebabkan guru menghadapi hambatan dalam berinteraksi dengan siswa secara optimal. Metode penelitian menggunakan rancangan metode campuran Sekunsial Eksplanatori, yang mana data kualitatif dapat menerangkan lebih lanjut atau memperkuat data kuantitatif awal. Penyajian hasil dari penelitian ini menggunakan analisis statistik deksriptif dengan bentuk deskriptif kuantitatif yang dikolaborasikan dengan deskriptif analisis data kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi berupa data sekolah. Perbedaan terletak pada variabel yang digunakan. Peneliti menggunakan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan kinerja guru. Perbedaan lainnya pada jenis penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2019) yang berjudul pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu, dengan nilai sig-F sebesar $0,00 < \alpha < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,025; stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,013 dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,032. Sampel penelitian sebanyak 55 orang guru MAN 2 Kota Palu

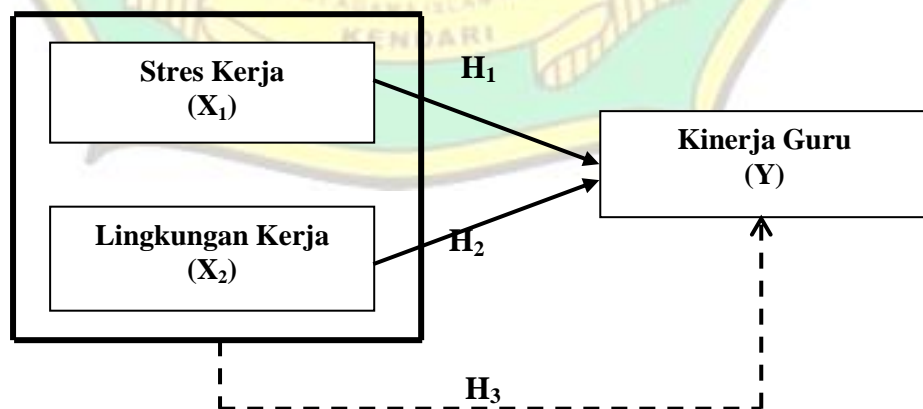
dengan menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana dalam teknik ini semua anggota populasi mendapat peluang untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2008:116). Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama meneliti tentang stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, tetapi perbedaannya terletak pada salah satu variabel yang digunakan, yaitu beban kerja. Penelitian Jalil tidak spesifik pada masa pandemi covid-19.

5. Rahman, Fakhruddin, Burhanuddin, & Firman (2020) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala menunjukkan bahwa setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang menyatakan, baik masing - masing atau secara bersama - sama variabel motivasi dan lingkungan guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala terbukti. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi, diperoleh F - hitung sebesar $4,652 > F$ - tabel sebesar $3,327$ dengan tingkat probabilitas $0,018$ (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dan $0,05$. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t - hitung sebesar $2,420 > t$ - tabel sebesar $2,073$ diterima dengan taraf

signifikansi 5% ($0,050 > 0,05$). Artinya semakin meningkat motivasi yang dijalankan, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat demikian pun sebaliknya. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Hal ini tidak terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t - hitung sebesar $3,045 > t$ - tabel sebesar 2,073 diterima dengan taraf signifikan 5% ($0,005 < 0,05$). Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat. Perbedaan terletak pada salah satu variabel bebas, yaitu motivasi. Peneliti tidak menggunakan variabel motivasi. Penelitian Rahman dkk. tidak spesifik pada masa pandemi covid-19.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran teoritis yang disajikan di atas menjelaskan bahwa ada dua variabel yang akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y), yaitu stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang disebut dengan variabel independen. Kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

— — — — — = secara simultan

————— = secara prasional

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Harahap (2019) menyatakan stres yaitu suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Stres dalam kehidupan seseorang merupakan hal yang baik tapi akan menimbulkan masalah bila stres berlebihan. Stres pada guru mungkin bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim.

Hasil penelitian Oktaviani, dkk., (2020); Nasution (2017); Anita, dkk., (2021); Jalil (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat hubungan dengan sesama guru terjalin lebih baik. Baiknya komunikasi ini ditandai dengan

adanya rasa saling percaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, bekerja sama dalam pelaksanaan kegiatan untuk menciptakan suasana yang lebih baik kedepannya. Lingkungan kerja yang baik dilihat dari beberapa faktor seperti, keamanan pada saat bekerja dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga menghasilkan kinerja yang efisien (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016).

Hasil penelitian Jalil (2019); Hustia (2020); Rahman, dkk., (2020); Astuti, dkk., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh lembaga pimpinan pendidikan terutama kepala sekolah. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari beberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Lingkungan kerja kondusif yang memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja guru juga tinggi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis

tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan (Sugiyono, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19

H₃ : Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19

