

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENGAJAR DI SMP NEGRI 2 KOLAKA

Ita Yulianti¹, M. Zakariah², Muhammad Akbar³

¹²³ Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warrahmah Kolaka

Email : muhammad.akbar@usimar.ac.id

Abstract

This research aims to determine job satisfaction and work stress on teacher performance in the learning context. Teachers are a key element in improving the quality of education, therefore, a deep understanding of the factors that influence their performance is essential. The research method uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The respondents in this research were teachers from SMP Negeri 2 Kolaka. The collected data will be analyzed using statistical techniques, including regression to evaluate the relationship between job satisfaction, job stress and teacher performance. The research results obtained were that there was no influence of job satisfaction on teacher performance, with a value of sig. $0.816 > 0.05$, while work stress has an influence on teacher performance, with a value of sig. $0.015 < 0.05$. In this study, job satisfaction and job stress influenced teacher performance by 25%.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang dan

Pendidikan memegang peran penting bagi peradaban manusia karena pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap individu. Dengan adanya pendidikan manusia dapat mengembangkan kreativitas di dalam dirinya menuju ke individu yang berkepribadian baik.¹

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan berkembang demikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan jaman. Pada dasarnya pendidikan berupaya

¹Nurtahira Umajjah, Pengembangan Modul Pembelajaran Fisika Bernuansa Pendidikan Islam di SMA Islam Al-Azhar 12 Makassar, Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah 1 (1) 2018, hlm. 75

mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Maka dari itu, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik dari segi materi maupun non materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.²

Kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain. Dari definisi kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan yang sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.³

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah. Selain itu, guru juga bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, disekolah ataupun diluar sekolah⁴.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Sisdiknas (sistem pendidikan nasional) dinyatakan bahwa:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang mana kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi yaitu mewujudkan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu”.⁵

Guru termasuk faktor yang mempengaruhi kesuksesan pendidikan, guru menjadi subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Karena guru adalah faktor dalam prosedur pendidikan, bila tidak dibantu oleh keberadaan guru yang berkelas, maka tidak mungkin akan menimbulkan cara belajar dan proses pembelajaran yang baik.

²Anas Canggih Pamungkas, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta”, *Artikel Ilmiah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015, hlm. 1

³*Ibid*, hlm. 2

⁴Hamzah B. Uno, *Nina Lamatenggo, Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*, (Cet. 1; Jakarta:Bumi Aksara, 2016) hlm. 2

⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 11 Pasal 39 Ayat 2, hlm. 20

Stres kerja juga termasuk faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru, situasi dimana seorang guru merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja guru. Stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja guru cenderung menurun, karena stres membutuhkan guru untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan mengajar. Bila stres telah mencapai titik klimaks, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Guru kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja guru tersebut.⁶

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap guru terhadap cara mengajar dan segala sesuatu di lingkungan sekolah⁷.

SMP Negeri 2 Kolaka adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, dimana ini telah tertuang dalam visi misi sekolah tersebut. Visi dari SMP Negeri 2 Kolaka yaitu “Terwujudnya peserta didik yang cerdas, berkarakter, berwawasan lingkungan, dan berprestasi”. Salah satu misi yang dimiliki SMP Negeri 2 Kolaka adalah mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan dan

⁶Maisi Arianti., “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau), hlm. 4

⁷Nursalim dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk”, *Journal of Management Science (JMS)*, Makassar, 2020, hlm16-17.

mewujudkan prestasi siswa sesuai dengan potensi yang dimiliki.⁸ Untuk itu SMP Negeri 2 Kolaka mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji sumber daya yang ada di SMP Negeri 2 Kolaka dan memantapkan program pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.⁹ Sehingga dengan menggunakan statistik inferensial, peneliti dapat melihat Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka. Jenis penelitian ini menggunakan Kausal Komparatif disebut juga dengan penelitian *expost facto*. Kata *ex post facto* diambil dari Bahasa latin yang berarti setelah fakta, ini berarti bahwa data dikumpulkan setelah fenomena/kejadian yang diteliti berlangsung. Lebih singkatnya, penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang mencari tahu mengenai hubungan sebab-akibat.¹⁰ Penelitian ini berlokasi di SMP Negeri 2 Kolaka, beralamatkan Jl. Pramuka No. 58, Lamokato, Kec. Kolaka, Kab. Kolaka, Sulawesi Tenggara. Penelitian dilaksanakan terhitung sejak pengambilan data pada tanggal 16 Juni 2023 – 18 September 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹ Adapun teknik pengambilan sampel yaitu Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹² Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka, yang berjumlah 33 orang.

Sumber data yang peneliti gunakan pada penelitian ini, terdiri dari beberapa sumber penting, yaitu:

⁸ Muh. Yusuf M, Staf TU, tanggal 16 Juni 2023

⁹Ratna Wijayanti Daniar Paramita dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet. 1; Jawa Timur: Widyagama Press, 2021), hlm. 10

¹⁰Ratna Wijayanti Daniar Paramita dkk, *ibid*, hlm. 13-14

¹¹Sugiyono, *op. cit*, hlm. 80

¹²Sugiyono, *ibid*, hlm. 85

1. Sumber data primer, dalam hal ini sumber data utamanya adalah data dari Guru kelas, dan Guru mata pelajaran yang berupa wawancara dan observasi secara langsung serta data angket.
2. Sumber data sekunder atau data pendukung, yang peneliti peroleh melalui data potensi sekolah serta dokumen kearsipan sekolah yang relevan dengan penelitian ini.

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer, data utama diperoleh dari:

- 1) Kuesioner atau angket: Responden dari kuesioner ini bisa dari guru, kepala sekolah.
- 2) Data Observasi langsung: Data dapat dikumpulkan melalui pengamatan dan catatan yang dibuat oleh peneliti atau observer.
- 3) Data Wawancara: Wawancara dengan guru atau kepala sekolah dapat menjadi sumber data yang bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja guru dalam mengajar.

Data skunder atau data pendukung yang diperoleh dari sekolah seperti data kepegawaian, data absensi guru, data evaluasi kinerja guru, dan data kepuasan kerja dapat menjadi sumber data yang relevan untuk penelitian ini.

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang menjadi instrumen dan alat peneliti adalah observasi, wawancara, dokumentasi, pembagian angket. Penelitian kuantitatif sebagai human instrumen berfungsi untuk menetapkan fokus peneliti, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan menyimpulkan atas temuannya.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Angket merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹³ Peneliti menggunakan angket agar peneliti mampu menghimpun sejumlah informasi-informasi yang relevan angket yang diberikan kepada guru di SMP Negeri 2 Kolaka dengan kepentingan penelitian yang dilakukan.
2. Observasi: Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua

¹³Sulaiman Saat dan Sitti Mania, *Metodologi Penelitian*, (Cet., 2; Makassar:Pustaka Almaida, 2019), hlm. 90

diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁴Peneliti melakukan observasi agar mampu memperoleh berbagai data dan informasi tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka untuk mengetahui permasalahan dalam penelitiannya.

3. Dokumentasi digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan dalam penelitian dan praktik mengenai suatu fenomena dalam suatu bidang.¹⁵ Peneliti menggunakan dokumentasi sebagai alat bukti dan data akurat terakait keteranga dokumenter.
4. Wawancara digunakan dalam pengumpulan data, bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.¹⁶ Peneliti melakukan wawancara agar bisa mendapatkan data yang terperinci dari kata-kata dan ekspresi partisipan sendiri, yang dapat mengungkapkan perasaan dan motovasi guru di SMP Negeri 2 Kolaka.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Deskriptif: Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel penelitian dan menganalisis distribusi data dari variabel yang diukur, seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja guru dalam mengajar.
2. Uji Normalitas: Uji normalitas adalah cara untuk menetapkan apakah distribusi data dalam sampel dapat secara masuk akal dianggap berasal dari populasi tertentu dengan distribusi normal. Uji normalitas digunakan dalam melakukan uji hipotesis statistik parametrik.¹⁷ Jika data yang dianalisis tidak berdistribusi normal, maka harus dianalisis menggunakan statistik non-parametrik.
3. Uji Parametrik: Dalam analisis menggunakan statistik parametrik, pertimbangan jenis sebaran atau distribusi data yang menyebar secara normal adalah mutlak. Asumsi utama dalam statistik parametrik adalah data yang akan dianalisis harus memenuhi normalitas.¹⁸
 - a. Analisis Regresi: Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*predictor*) terhadap variabel tak bebas (*criterion*).¹⁹

¹⁴Sugiyono, *op.cit*, hlm. 145

¹⁵Durri Andriani, dkk, *op.cit*, hlm. 5.4

¹⁶Rukaesih A. Maolani, dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet, 2 ; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 153

¹⁷*Ibid.* hlm. 190

¹⁸Setyo Budiwanto, *Metode Statistika Untuk mengolah Data Keolahragaan*, (Malang, UNM 2017), hlm.14

- b. ANOVA: Analisis varian hanya digunakan untuk mengetahui perbedaan dua mean dari dua distribusi data atau lebih.²⁰ Dikarenakan dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel dependen, maka peneliti menggunakan ANOVA 1 jalan atau analisis varian klasifikasi tunggal.

Dalam melakukan analisis data, calon peneliti menggunakan rumus bantuan program data yakni SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Yang dimana variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y).

a. Kepuasan Kerja (X1)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki *mean* sebesar 31,42 dengan standar deviasi sebesar 3,571. Selanjutnya data Kepuasan Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir soal dalam untuk variabel Kepuasan Kerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategori untuk variabel Kepuasan Kerja terdapat pada table berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	3	9.1	9.1	9.1
	sedang	30	90.9	90.9	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 30 orang. Sedangkan untuk kategori rendah memiliki 3 responden. Hal ini berarti guru di SMP Negeri 2 Kolaka merasa puas dalam bekerja. Guru mendapatkan sesuai dengan yang diharapkan dari sekolah seperti kepuasan

¹⁹ Kadir, op.cit, hlm. 175

²⁰ *Ibid.* hlm. 136

dengan gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan supervisor. Kategori rendah di artikan bila adanya guru yang tidak merasakan kepuasan mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka. Kategori sedang diartikan bahwa guru di SMP Negeri 2 kolaka belum sepenuhnya merasa puas mengajar.

b. Stres Kerja (X2)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki *mean* sebesar 28,24 dan standar deviasi sebesar 4,138. Data stress kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Stres Kerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel Stres Kerja pada table berikut ini:

Tabel 3. Kategorisasi Stres Kerja

		Stres Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	13	39.4	39.4	39.4
	sedang	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari table diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 20 orang. Sedangkan untuk kategori rendah memiliki responden 13 orang. Kategori rendah pada stress adalah adanya stress kecil yang dialami guru. Penilaian guru terhadap Stres Kerja adalah sedang. Kategori sedang pada stress kerja stress kerja yang di alami tidak terlalu besar, namun dapat menjadi ancaman dapat menurunkan kinerja guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka.

c. Kinerja Guru (Y)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 38,52 dan standar deviasi sebesar 4,207. Selanjutnya data Kinerja Guru dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir yang dimana masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel ini sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	29	87.9	87.9	87.9
	tinggi	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Dari table diatas dapat diartikan bahwa mayoritas responden memilih kategori sedang dengan jumlah responden 29 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 4 orang. Kategori tinggi adalah apabila lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah diterapkan. Penilaian kinerja guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Kolaka adalah sedang, dimana guru dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, namun belum semua persyaratan dan jumlah tugas pekerjaan bisa tercapai serta belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan alokasi waktu yang telah diterapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian guru memiliki kinerja yang cukup baik di SMP Negeri 2 Kolaka.

2. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas tentang karakteristik dari semua guru yang mengajar dan jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data valid. Hasil uji validitas yang berhubungan dengan keseluruhan skor variabel Kepuasan Kerja dan Sstres Kerja Terhadap Kinerja Guru yang dikumpulkan melalui lembar kuisisioner/angket, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.733**	.374*
	Sig. (2-tailed)		.000	.032
	N	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.733**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	33	33	33

Y	Pearson Correlation	.374*	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	
	N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil pengujian validitas Yang Terdiri Dari 3 Variabel pada table di atas, kuesioner yang terdiri dari 29 butir soal yang telah diisi oleh 33 responden pada penelitian ini dapat dikatakan valid. Cara agar bisa mengetahui kuesioner yang valid atau tidak valid, terdapat pada table berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket.
X1	1	0,333	valid
X2	0,733	0,333	valid
Y	0,374	0,333	valid

Dari hasil perhitungan validitas diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r table yang terdapat 29 kuesioner dinyatakan valid, karena hasilnya lebih besar dari r table.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu menguji sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $\geq 0,700$.²¹

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan instrument penelitian dan jawaban responden telah reliabel. Nilai patokan Istrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari pada 0,60.

²¹ Sri Wahyu Ningsi, *Dasar-Dasar Statistik*, Yayasan Prima Agus Teknik, Semarang, 2021, hlm.100.

Tabel 7. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil pada table *Case Processing Summary*. Pada kolom baris cases valid dengan nilai 33, ini bermakna jumlah responden sebanyak 33 orang.

Tabel 8. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	29

Hasil pada table *Reliability Statistics*. Pada kolom N of Items terdapat nilai 29 yang berarti jumlah soal sebanyak 29 butir. Kemudian pada kolom *Cronbach's Alpha* dengan angka 0,902, maka instrument seluruhnya dikatakan reliabel karena $0.90 > 0.60$

4. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang normal atau dalam sebaran yang normal.²² Kriteria uji normalitas dapat dilihat apabila nilai $\alpha = \text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.²³

Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 16.0 for *Window*. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut:

²²Nuryadi dkk, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, (Cet-1:Yogyakarta, Sibuku Media), 2017, hlm. 79

²³Nuryadi dkk, *Ibid*, hlm. 87

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	31.42	28.24	38.52
	Std. Deviation	3.571	4.138	4.207
Most Extreme Differences	Absolute	.231	.185	.180
	Positive	.231	.185	.180
	Negative	-.127	-.104	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326	1.062	1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.209	.238

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa, pada penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* > 0,05. Dengan kata lain tidak ada perbedaan antara distribusi data ini dengan distribusi Gaussian.

5. Uji Parametrik Analisis Regresi Berganda

a. Uji T

Tabel 11. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.752	5.713		4.157	.000
X1	-.062	.265	-.053	-.235	.816
X2	.592	.229	.582	2.588	.015

a. Dependent Variable: Y

Uji T bertujuan untuk melihat arah pengaruh setiap variabel secara individu, dengan pengambilan keputusan sig. < 0,05,²⁴ maka tidak terdapat pengaruh. Yang dimana pada variabel X1 adalah 0,816 > 0,05, hal ini berarti variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan variabel X2 adalah 0,015 < 0,05, yang berarti berpengaruh signifikan

²⁴ Sri Wahyu Ningsi, *Op.Cit*, hlm. 84

terhadap variabel Y. Dengan *Unstandardized Coefficients* kolom B pada *Constant* adalah 23,752.

b. Uji F

Tabel 12. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	168.114	2	84.057	6.334	.005 ^a
Residual	398.128	30	13.271		
Total	566.242	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan dengan pengambilan keputusan nilai sig. < 0,05. Berdasarkan hasil uji F di atas yang dimana sig. 0,005 < 0,05, yang berarti bahwa variabel X1 dan X2 terdapat pengaruh secara bersama-sama.

c. Uji koefisien determinasi

Tabel 13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.250	3.643

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk melihat besar koefisien determinasi yaitu nilai adj. square = 0,250, yang berarti bahwa variabel X1, dan X2 mempengaruhi Y sebesar 25%. Sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Parametrik Two Way ANOVA

Tabel 14. Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Y

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	522.732 ^a	17	30.749	10.601	.000
Intercept	25513.019	1	25513.019	8.795E3	.000
X1	83.323	7	11.903	4.104	.010
X2	242.513	6	40.419	13.934	.000
Error	43.510	15	2.901		
Total	49519.000	33			
Corrected Total	566.242	32			

a. R Squared = ,923 (Adjusted R Squared = ,836)

ANOVA digunakan untuk menguji perbandingan dua atau lebih rata-rata suatu data populasi atau sampel.²⁵ Two way ANOVA bertujuan untuk mengetahui apakah X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan pengambilan keputusan sig. < 0,05. Dari hasil uji two way ANOVA diatas menunjukkan sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial, namun secara simultan menunjukkan pengaruh negatif yang kurang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu kuat dari perputaran karyawan. Namun, persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat daripada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi, akan muncul tekanan yang dapat mengurangi kinerja mereka. Persepsi ketidakadilan menyebabkan emosi negatif yang mengurangi keinginan karyawan untuk bekerja optimal, yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

²⁵Bustami dkk, *Statistika Terapannya pada Bidang Informatika*, (Cet-1:Yogyakarta, Graha Ilmu), 2014, hlm. 45

Tidak ada tolak ukur mutlak untuk tingkat kepuasan kerja karena setiap karyawan memiliki standar yang berbeda. Namun, indikator-indikator tertentu dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

Dalam kepuasan kerja, persepsi setiap individu terhadap pekerjaannya berbeda-beda. Kepuasan kerja seseorang tidak pernah sama karena pandangan terhadap pekerjaan dan faktor terkait mempengaruhi sikap dan perilaku individu tersebut. Kepuasan kerja adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik, yang menyiratkan bahwa perbedaan individu penting untuk menjelaskan kepuasan kerja selain karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh. Sebaliknya, semakin banyak aspek yang tidak sesuai, semakin rendah tingkat kepuasan yang diperoleh. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap guru dalam mengajar dan lingkungan sekolah. Namun, berdasarkan hasil uji T, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendapatkan nilai sig. $0,816 > 0,05$ dengan nilai deskriptif variabel kepuasan kerja memiliki mean sebesar 31,42 dan standar deviasi 3,571. Artinya, hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kolaka ditolak karena tidak signifikan. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru, khususnya dalam pencapaian target waktu penyelesaian pekerjaan yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heru Sutapa (2019) dalam jurnal "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)", yang menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sih Windarti (2011) dan Rizka Mawaadah Lubis (2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Stres adalah respons adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres positif disebut eustress, sementara stres yang berlebihan dan merugikan disebut distress. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan lingkungan kerja. Menurut Lazarus, stres berkaitan dengan kejadian di lingkungan kerja yang merupakan ancaman, dan perasaan yang relevan mencakup rasa takut, cemas, marah, sedih, putus asa, dan bosan. Beban kerja yang berat, waktu kerja yang mendesak, pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan konflik kerja dapat menyebabkan stres.

Kinerja pegawai diukur dari kemampuan mereka melaksanakan tugas yang dibebankan. Indikator stres kerja mencakup beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$ dan nilai deskriptif variabel stres kerja memiliki mean sebesar 28,24 dan standar deviasi 4,138. Ketika stres tinggi, kinerja menurun karena tantangan yang dihadapi di luar batas kemampuan individu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khansa Fatin Afifah (2022), Sonia Indah Pratiwi (2022), dan Zaidatul Akmal et al. (2021), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja sangat penting bagi setiap organisasi, khususnya di sekolah. Untuk mencapai sasaran strategis, diperlukan pengelolaan kinerja pekerja yang konsisten dengan kebutuhan sekolah. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai guru sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan.

Stres kerja memengaruhi kinerja guru, dengan stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F, kepuasan kerja dan stres kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$ dan nilai deskriptif variabel memiliki mean sebesar 38,52 dan standar deviasi 4,207. Aspek kepuasan kerja dan faktor-faktor yang menimbulkan stres kerja harus dikelola untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anas Canggih Pamungkas (2015) dan Mutmainnah (2019), yang menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji determinasi, kepuasan kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja sebesar 25%, sementara 75% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Nursalim, L. Dkk.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1). hlm. 80-90.
- Arikunto, S., dkk. (2016). *Penelitian Tindakan Kelas* (Cet. II). Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, S. B. (2015). *Psikologi Belajar* (Cet. III). Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasbullah. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan (Umum dan Agama Islam)* (Ed. Revisi 5). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hopkins, D. (2011). *Panduan Guru Penelitian Tindakan Kelas* (Cet. I). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Machali, I. (2022). Bagaimana Melakukan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru?. *IJAR: Indonesian Journal Of Action Research*, 1(2), 315-316.
- Martwi, D. W. (2023). Peningkatan Hasil Belajar Matematika Materi Pengukuran Sudut Melalui Penerapan Model Problem Based Learning Berbantu Media Vidio Pada Siswa Kelas IV MI Miftahul Huda Maguan Kaliori Rembang Tahun Pelajaran 2021/2022. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 240.
- Nasution, W. N. (n.d.). Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar PAI. Cet: Perdana Publishing.
- Pane, A. (2017). Belajar dan Pembelajaran. *Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu KeIslaman*, 3(2), 335.
- Puspita, E., Idris, M., & Akbar, M. (2020). Analisis Pengaruh Service Quality Dan Customer Experience Terhadap Customer Satisfaction Pada Bank Syariah Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah*, 3(2), 288-303.
- Shadiq, F. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan P3 Matematika.
- Umajjah, N. T., dkk. (2022). Perkembangan Biologis, Motorik, Sosioemosional Pada Masa Anak-Anak. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah*, 4(2), 68-69.
- Zakariah, M. A., dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Action Research, Research and Development* (Cet. 1). Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warahmah.
- Zakariah, M. M. Askari Zakariah. 2021. *Pediman Penulisan Karya Ilmiah Skripsi Tesis dan Disertasi*, Cet. 1; Kolaka: Pondok Pesantren Al mawaddah Warrahmah Kolaka.