

DAMPAK KEPUASAAN KERJA DAN STRES KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SLB NEGERI 1 BANTUL

Tri Maryati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpon (0274) 387656;

Email:try_maryati@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Bantul Yogyakarta. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dalam peningkatan Kinerja Guru SLB di SLB Negeri 1 Bantul. Subyek penelitian adalah Guru SLB Negeri 1 Bantul yang terdiri dari Guru yang mengajar di jurusan A (tuna Netra), jurusan B(tuna rungu wicara), jurusan C (tunagrahita) dan jurusan D(tunadaksa), jumlah responden sebanyak 53 Guru . Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis datanya adalah data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru SLB Negeri 1 Bantul tinggi dan tingkat Stres Kerja sedang . Sedangkan hasil analisis kuantitatif bahwa Kepuasan kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru sedangkan Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Bantul.

Kata Kunci : kepuasan kerja, stres kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Semua organisasi termasuk sekolah pasti mempunyai tujuan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya peran guru sangat penting. Dalam pencapaian tujuan ini para guru dituntut kerja keras untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Guru yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.

Guru yang baik harus memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tentunya harus berupaya untuk memprioritaskan tugasnya sebagai gurudengan

dedikasi yang tinggi dan dilandasi kerja yang ikhlas maka akan memberikan dampak positif pada kinerja baik secara individual maupun organisatoris, sebaliknya apabila guru itu dalam bekerja tidak didasari dengan dedikasi dan memandang pekerjaan sebagai paksaan, beban, atau sebenarnya tidak tertarik kepada pekerjaan, dan kalau bisa berupaya menghindari pekerjaan maka akan membawa dampak yang kurang baik terhadap kinerjanya. Apalagi guru Sekolah Luar Biasa yang dalam kesehariannya menghadapi siswa-siswa yang berkebutuhan khusus mereka harus sabar dan harus berdedikasi tinggi.

Kinerja seorang guru disamping didasari dedikasi yang tinggi tentunya harus mendapatkan imbalan dari sekolah sehingga guru merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang diberikan ini sangat penting karena dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru akan membawa dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, untuk itu harus menjadi perhatian bagi organisasi kalkau organisasi kinerjanya mau baik.

Disamping kepuasan kerja, kinerja ditentukan faktor lain diantaranya adalah stres kerja, apalagi untuk guru Sekolah Luar Biasa yang dalam kesehariannya menghadapi siswa-siswa yang berkebutuhan khusus mereka harus sabar kaalau tidak akan mengalami stres. Manakala seorang guru terus menerus menghadapi anak-anak yang berkebutuhan khusus ini dampaknya adalah pada stres. Dengan stres yang tinggi maka seseorang akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan merasa tertekan dan dampaknya adalah pada kinerja. Seseorang yang stres kerjanya tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah. Beberapa pemicu stres dalam kerja, diantaranya stress muncul saat guru tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaannya, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, beban kerja yang berlebihan.

Dalam jangka pendek, stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat guru tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan guru tidak bekerja optimal, prestasi atau kinerjapun terpengaruh.

Dalam jangka waktu lebih lama, jika guru tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di sekolah atau organisasi. Pada tahap yang demikian parah, stress bisa membuat guru jatuh sakit sehingga tidak masuk kerja, atau bahkan guru secara aktif harus mengundurkan diri.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan perbedaan hasil baik yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja maupun stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang terkait dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, yang pertama adalah penelitian Pratiwi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri , mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Wonogiri. Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Sudiro dengan judul Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerjas terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi di Universitas Brawijaya Malang), mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang terkait dengan pengaruh Stres terhadap Kinerja, hasil penelitian yang pertama dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari dengan judul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerjas Guru SMA mengatakan bahwa stres tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ke dua yang dilakukan oleh Joko dan Suwarjo dengan judul Hubungan Stres Kerja dan tingkat pendapatan dengan Kinerja Guru SMK Swasta mengatakan bahwa stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru.

KAJIAN TEORI

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. (Robbins, 2015). Dampak dari kepuasan kerja ini adalah pada kinerja baik secara individual maupun nantinya pada organisasi, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan ini sangat penting untuk diperhatikan.

Menurut Locke dalam Luthans (2006), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dari definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi dirinya.

Untuk mengukur kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda tingkat kepuasaannya. Menurut Robbins (2016) untuk mengukur kepuasan kerja yaitu mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan, misalnya sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Locke dalam Luthans (2006) , ada 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, pengawasan, dan rekan kerja

Stres Kerja

Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian , diperantarai oleh perbedaan - perbedaan individual dan/atau proses-proses psikologis , akibat dari suatu tindakan , lingkungan, situasi , atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis , dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson,et.al.1996). Dengan kata lain stress dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan -tuntutan pekerjaan. Semakin tinggi stres seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Menurut Selye (dalam Gibson.et.al. 1996) pelopor penelitian stres, bahwa *eustress* (dari kata Yunani *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphoria*) adalah merangsang dalam artian positif . Dari pengertian tadi bisa dilihat bahwa stres tidak selamanya berdampak negatif akan tetapi justru berdampak positif, artinya semakin tinggi strs seseorang akan semakin tinggi kinerjanya.Guru yang mengalami *eutress* dapat terlihat pada aktivitasnya dengan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Guru yang mengalami *distress*, ketika menjalankan pekerjaan akan mengalami banyak permasalahan, tidak terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Sumber potensial stress

Menurut Gmelch dan Burns, 1994 (dalam Istijanto, 2006) ada lima sumber stress yang bisa diidentifikasi yaitu stres dari tugas pekerjaan, peran, konflik antar bagian, balas jasa, dan jabatan atau profesi. Tugas pekerjaan adalah merupakan faktor yang berkaitan dengan beban kerja, disiplin kehadiran, rapat-rapat dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Peran adalah merupakan faktor yang berhubungan dengan perkembangan karir, tanggung jawab dan solusi. Konflik antar bagian adalah merupakan faktor yang berkenaan dengan keharusan tunduk pada aturan, susah mendapatkan persetujuan dan dukungan program dan solusi yang berbeda antar rekan sejawat. Balas jasa adalah merupakan faktor yang berkenaan dengan gaji dan perolehan balas jasa. Stres yang berhubungan dengan profesi adalah sulitnya mendapatkan dukungan menjalankan riset dan penulisan publikasi.

Kinerja

Terdapat banyak pengertian mengenai kinerja, yang mana kinerja merupakan dimensi atau alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor ini. Manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing baik hasil tersebut dalam kategori baik atau tidak. Kinerja individu dapat diukur dengan efektifitas, efisien, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, serta tanggung jawab dan penentuan sasaran dari suatu pekerjaan.

Menurut Edwin Flipo (dalam Danang, 2013) , kinerja seseorang dapat diukur melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap.

- a. Mutu kerja terkait dengan kedisiplinan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan tugas.
- b. Kualitas kerja terkait dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan terkait dengan tingkat kehadiran , pemberian waktu istirahat dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap merupakan sikap yang ada pada guru yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Memberikan kepuasan kerja pada karyawan atau dalam hal ini guru sangat penting karena ini akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Agar supaya guru termotivasi untuk bekerja lebih baik tentunya sekolah perlu untuk memberikan fasilitas yang memadai. Manakala guru merasa terfasilitasi maka mereka akan puas. Berbagai bentuk kepuasan kerja yang bisa diberikan adalah kondisi kerja yang mendukung, pemberian imbalan yang pantas, kebebasan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan , perhatian untuk pengembangan diri guru dan lain-lain. Semakin kondusif kondisi kerja yang dirasakan, semakin tinggi imbalan yang diterima dan semakin tinggi guru diberi kebebasan dalam menyelesaikan tugas, semakin tinggi dukungan sekolah untuk pengembangan diri guru maka akan membawa dampak pada kinerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. (Robbins, 2015). Seseorang yang merasa puas daalam pekerjaannya akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, tetapi sebaliknya seseorang yang tingkat kepuasaannya rendah memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dampak dari kepuasan kerja ini adalah pada kinerja baik secara individual maupun nantinya pada organisasi.

Guru yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Guru bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *workaholic*. Tipe-tipe guru ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Guru ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, mereka merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini didukung secara empiris oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti dan Sri Widodo dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan bahwa hasilnya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja

Hipotesis 1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SLB di SLB Negeri 1 Yogyakarta.

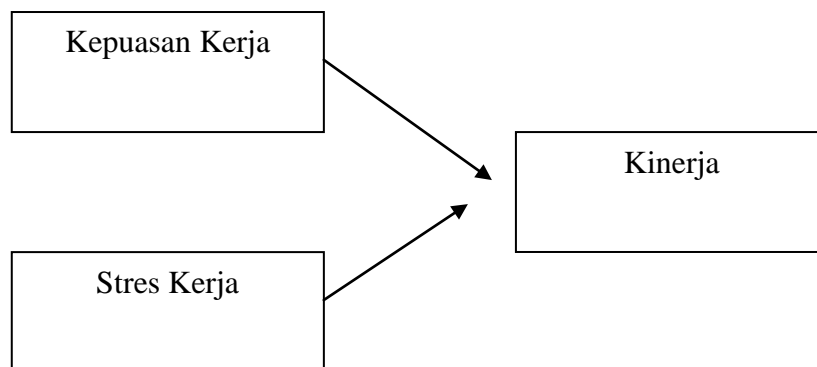
Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari suatu tindakan, lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis, dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, et.al.1996). Dengan kata lain stress dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Semakin tinggi stres seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Guru sebagai tenaga pengajar mempunyai tugas yang berat untuk bisa membimbing para siswa-siswa menjadi siswa yang berkualitas apalagi guru Sekolah Luar Biasa dengan berbagai keterbatasan. Disamping sebagai tenaga pengajar seorang guru juga dituntut tugas administrasi yang harus diselesaikan tepat waktu sesuai aturan dari sekolah. Belum lagi manakala terjadi konflik antar unit di sekolah yang dipicu karena perilaku anak didik yang bervariasi dan juga sebagai Pegawai Negeri Sipil yang gajinya kecil yang dirasa kurang ini menjadi pemicu rendahnya kinerja guru. Dengan kata lain semakin berat beban tugas yang diberikan yang diberikan kepada guru, semakin kompleks peran yang harus dijalankan oleh guru, semakin tinggi konflik yang terjadi antar unit/bagian di sekolah, semakin rendah balas jasa yang diterima maka kinerja guru akan semakin menurun.

Hipotesis 2 : Ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja guru SLB di SLB Negeri 1 Yogyakarta.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Subyek, obyek dan sampel .

Subjek penelitian ini adalah para guru Sekolah Luar Biasa di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Wates Yogyakarta. Adapun objek yang akan diteliti adalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Sampel dalam penelitian

ini adalah Guru SLB Negeri 1 Bantul sebanyak 53 orang.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempat bekerja. Untuk mengukur kepuasan kerja guru menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 pertanyaan (Byayfield dan Rothe, 1951; Rogers, Clow dan Kash, 1994 dalam Istijanto, 2006).
2. Stres pekerjaan adalah tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Untuk mengukur stress karyawan bisa dilihat dari sumber stress yaitu stres dari tugas pekerjaan, peran, konflik antar bagian, balas jasa, dan jabatan atau profesi (Gmlech dan Burns, 1994 dalam Istijanto, 2006).
3. Kinerja Individu

Variabel Kinerja Individu dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing baik hasil tersebut dalam kategori baik atau tidak. Dengan indikator variabel adalah efektifitas, efisien, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, serta tanggung jawab dan penentuan sasaran dari suatu pekerjaan. Dimensi tersebut ditekankan untuk mengetahui perilaku karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 19 | 35 |
| Perempuan | 34 | 65 |
| Jumlah | 53 | 100 |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas jumlah responden guru laki-laki 19 orang (35%) dan jumlah guru perempuan 34 orang (65%).

2. Karakteristik responden berdasarkan jurusan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jurusan

| Jurusan | Jumlah | Prosentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Tunanetra (A) | 6 | 11 |
| Tunarunguwicara (B) | 25 | 47 |
| Tunagrahita (C) | 5 | 9 |
| Tunadaksa (D) | 17 | 33 |
| Jumlah | 53 | 100 |

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas jumlah guru pada jurusan tunanetra 6 orang (11%), jurusan tunarungu 25 orang (47%), jurusan tunagrahita 5 orang (9%), dan jurusan tunadaksa 17 orang (33%).

Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja nampak pada tabel berikut ini :

Tabel3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X1.2 | 53 | 2.00 | 5.00 | 4.0566 | .63291 |
| X1.5 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.5660 | 1.06535 |
| X1.9 | 53 | 1.00 | 5.00 | 4.0943 | .88283 |
| X1.10 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.5283 | 1.08493 |
| X1.11 | 53 | 1.00 | 5.00 | 4.4151 | .74509 |
| X1.12 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.2453 | 1.05440 |
| X1.13 | 53 | 2.00 | 5.00 | 4.0755 | .64597 |
| X1.15 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.9245 | 1.03495 |
| X1.16 | 53 | 1.00 | 5.00 | 1.7736 | .95357 |
| X1.17 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.9434 | 1.04541 |
| X1.18 | 53 | 2.00 | 5.00 | 4.5094 | .72384 |
| X1.19 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.8679 | .92065 |
| X1.20 | 53 | 1.00 | 5.00 | 4.2264 | .77563 |
| X1.21 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.8679 | 1.01976 |
| X1.22 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.8302 | 1.03284 |
| X1.23 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.6415 | 1.12821 |
| X1.24 | 53 | 2.00 | 5.00 | 3.6604 | .95964 |
| X1.25 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.8113 | 1.02012 |
| Rerata | | | | 3.72 | |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai rerata jawaban responden sebesar 3.72 sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta merasa puas terhadap pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Stres Kerja nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X2.3 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.9434 | 1.09921 |
| X2.4 | 53 | 2.00 | 5.00 | 3.8491 | .79412 |
| X2.5 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.3585 | 1.00181 |
| X2.7 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.3774 | 1.22829 |
| X2.8 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.8491 | 1.13334 |
| X2.9 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.9623 | 1.05543 |
| X2.10 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.5660 | 1.18499 |
| X2.11 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.7736 | 1.15428 |
| X2.13 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.0943 | 1.16461 |
| X2.15 | 53 | 1.00 | 5.00 | 2.6981 | 1.10218 |
| Rerata | | | | 3.047 | |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis di atas hasil rerata jawaban responde 3.047 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres guru di SLB Negeri 1 Bantul sedang.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Kinerja nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Statistik Deskriptif variabel Kinerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Y1.1 | 53 | 1.00 | 5.00 | 3.8113 | .87830 |
| Y1.2 | 53 | 3.00 | 5.00 | 4.0377 | .47887 |
| Y1.3 | 53 | 3.00 | 5.00 | 4.2830 | .53268 |
| Y1.4 | 53 | 3.00 | 5.00 | 4.4340 | .57209 |
| Rerata | | | | 4.1415 | |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai rerata jawaban responden terkait dngan kinerja sebesar 4.1415 sehinggann dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul tinggi.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 6. Output Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.358 | 2.146 | | 2.497 | .016 |
| X1 | .152 | .023 | .757 | 6.557 | .000 |
| X2 | .039 | .033 | .134 | 1.159 | .252 |

Sumber : data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien beta untuk kepuasan kerja sebesar 0,757 bertanda positif artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan guru semakin rendah pula kinerjanya.
- Koefisien beta untuk stress kerja sebesar 0,134 bertanda positif tetapi angkanya kecil, ini bisa diinterpretasikan bahwa stres kerja yang kecil sampai sedang akan meningkatkan kinerja.
- Nilai Sig. untuk Kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- Nilai Sig. untuk Stres Kerja sebesar 0,252 lebih besar dari 0,005, ini berarti bahwa Stres Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel7. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .701 ^a | .492 | .472 | 1.18864 |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,492 (49,2%) , berarti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 49,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (51,8%).

Uji hipotesis secara simultan

Tabel8. Uji Simultan

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 68.376 | 2 | 34.188 | 24.198 | .000 ^a |
| Residual | 70.643 | 50 | 1.413 | | |
| Total | 139.019 | 52 | | | |

Sumber : data primer diolah

Dari tabel di atas bahwa nilai Sig = 0,000 lebih kecil dari 0,005, ini berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja , hal ini didukung oleh teori bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja maka kinerjanya juga akan meningkat. Hal ini juga didukung dengan hasil analisis deskriptif bahwa guru merasa puas terhadap pekerjaannya . Hasil penelitian ini hasilnya sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dengan subyek penelitian Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri dan penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti dan Sri Widodo dengan Subyek SMP Negeri 1 Purwodadi dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja . Implikasinya bagi sekolah adalah bahwa sekalipun guru sudah merasa puas tetapi sekolah tetap perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti mendukung guru untuk mengembangkan dirinya, menciptakan pekerjaan yang menantang dan sebagainya.

Dari hasil analisis terkait dengan stres kerja guru hasilnya tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja, artinya bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh

stres kerja. Hal ini disebabkan karena stres kerja guru yang rendah dari hasil analisis deskriptif dan mungkin karena pekerjaan sebagai guru SLB sudah diniati dari awal sehingga mereka sudah siap menghadapi anak didik yang mempunyai kebutuhan khusus. Implikasinya bagi sekolah adalah bahwa stres guru bukan penghalang untuk mereka berkinerja tinggi sehingga justru stres perlu diciptakan agar kinerja guru lebih meningkat. Dalam teori U terbalik bahwa stres yang rendah sampai sedang justru akan meningkatkan kinerja asal stres itu tidak berkelanjutan ((Mas'ud, 2002). Sebagai contoh perlunya diciptakan disiplin kehadiran di kantor yang tinggi, guru untuk menyelesaikan RPP tepat waktu, keharusan untuk tunduk pada aturan dan sebagainya. Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari yang dilakukan pada Guru SMA dan juga penelitiannya Rosita yang dilakukan pada Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan anatar Stres dan Kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dari analisis deskriptif bahwa guru merasa puas dengan pekerjaannya, stres kerja guru sedang dan kinerja guru tinggi.
2. Secara partial bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Yogyakarta.
3. Secara partial bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Yogyakarta.

Saran

1. Sekolah perlu meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan harapan kinerja guru akan meningkat. Sebagai contoh perlunya menciptakan pekerjaan guru yang menarik sehingga tidak bosan, memberikan kenyamanan kerja guru dan sebagainya.
2. Walaupun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi sekolah tetap perlu untuk menciptakan stres terhadap guru asal stres tersebut tidak

berkelanjutan. Sebagai contoh perlunya menciptakan disiplin kehadiran dikantor, menyelesaikan RPP tepat waktu, keharusan untuk tunduk pada aturan dan sebagainya.

Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel yang diambil hanya 53 , untuk peneliti berikutnya untuk bisa menambah sampel sehingga kesimpulannya lebih bisa digeneralisir.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja , untuk peneliti berikutnya bisa menambah variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang S, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. CAPS Yogyakarta.
- Gibson, J.L, Ivancevich, John.M, Donnelly, James.H. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur Proses.*, Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara , Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, A. 2009. Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Joko Narimo, Suwarjo. Hubungan Stres dan Tingkat pendapatan dengan Kinerja Guru Swasta. *Vol 3.No.2 (2015) September*. [https:// journal.uny.ac.id](https://journal.uny.ac.id), diakses tanggal 6 Januari 2017.
- Luthan,Fred. 2006.*Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Puspitasari. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran Vol.45, No.2*. *E-Jurnal.uny.ac.id*.
- Mas'ud, F. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pratiwi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insani Mandiri,2013.Vol.2.No.1*. <https://jurnal.fkip.uns.ac.id>, diakses 5 Januari 2017.

- Pudjiastuti, S.W. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol.5,No.2 (2011).
- Robbins dan Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*.Salemba Empat. Jakarta.
- Rosita, Pengaruh Konflik Peran Ganda dan stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal manajemen Bisnis* 2014. (*E-journal.umm.ac.id*, diakses tanggal 10 Januari 2017).
- Sejarah Sekolah SLB Negeri 1 Bantul (*www.slbn1bantul.sch.id*, diakses bulan 5 Januari 2017).
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Buku 1)*. Edisi 4. Salemba Empat.
- 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Buku 2)*. Edisi 4. Salemba Empat.
- Sudiro. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.7.No.1 (2009).<https://jurnaljam.ub.ac.id>, diakses tanggal 5 Januari2017