

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ROTA BAYAT KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumberdaya Manusia



**Diajukan Oleh:**

**YULIANA VERAMASARI  
NIM. 1921100100**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYADHARMA KLATEN  
JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ROTA BAYAT KLATEN**

Diajukan Oleh:

**YULIANA VERAMASARI  
NIM. 1921100100**

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widyadharma Klaten  
Pada Tanggal 26 Juni 2023

Pembimbing I



**Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si.**  
NIK. 690 301 250

Pembimbing II



**Sarwono Nursito, S.E., M.Se.**  
NIP. 690 301 25019761215 200501 1 001

Mengetahui,  
Ketua Prodi. Manajemen



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.**  
NIK. 690 098 194

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ROTA BAYAT KLATEN**

Diajukan oleh:

**YULIANA VERAMASARI**  
**NIM. 1921100100**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1

Manajemen Sumberdaya Manusia Program Studi Manajemen

Pada Tanggal.....05.....juli.....2023

Ketua



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.**  
NIK. 690 098 194

Sekretaris



**Hj. Anis Marjukah, SE., M.M., CDr**  
NIK. 690 994 143

Penguji Utama



**Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si.**  
NIK. 690 301 250

Penguji Pendamping



**Sarwono Nursito, S.E., M.Se.**  
NIP. 690 301 25019761215 200501 1 001

Disahkan Oleh,  
Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Dekan,



**Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si.**  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuliana Veramasari  
NIM : 1921100100  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ROTA BAYAT KLATEN”** adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,

Penulis,



Yuliana Veramasari

## **PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir/ Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu terhormat
2. Kakak dan Adik Tersayang
3. Rekan-rekan senasip dan seperjuangan
4. Almamater Tercinta

## MOTTO

“Barang siapa yang memberi kemudahan kepada orang yang sedang mengalami kesulitan, maka Allah akan memudahkan kepadanya di dunia dan di akherat.”

(H.R. Ibnu dari Abu Hurairah)

*"Nobody likes losing, I feel annoyed when I lose. However, defeat defeat and injury is not the end of everything, if we are determined then not to lose, the number of wounds will strengthen us, people who feel defeat will definitely shine".*

(Obito Uchiha).

Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

(Anonim)

## KATA PENGANTAR

### **Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten*" dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang dikaruniakan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
2. Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup saya tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triyono., M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Bapak., H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Widya Dharma Klaten, sekaligus pembimbing skripsi II.

6. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Se., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
9. Kepala SMK Negeri 1 ROTA Bayat yang telah memberikan izin dan informasi terkait penelitian.
10. Seluruh Guru dan SMK Negeri 1 ROTA Bayat yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Muhammad Taufiq Hidayat, S.Pd. Selaku kekasih saya yang terus memberikan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingannya. Meskipun terdapat kekurangan, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.**

Klaten,.....Juni 2023

Penulis

Yuliana Veramasari



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	9
C. Penegasan Judul.....	10
D. Keaslian Penelitian .....	12
E. Rumusan Masalah.....	13
F. Tujuan Penelitian .....	13
G. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	66
C. Keterkaitan Antar Variabel .....	75
D. Rerangka Berpikir .....	81
E. Hipotesis Penelitian.....	84
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>85</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	85
B. Bahan Atau Materi Penelitian .....	97

C. Alat Penelitian .....	101
D. Jalannya Penelitian .....	108
E. Analisis Data .....	110
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>118</b>
A. Hasil Penelitian .....	118
B. Pembahasan .....	142
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>147</b>
A. Kesimpulan.....	147
B. Saran.....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>156</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2020, 2021, 2022 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	67
Tabel 3.1. Data Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah .....	92
Tabel 3.2. Data Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 ROTA Bayat ....	92
Tabel 3.3. Data Keadaan Siswa SMK Negeri 1 ROTA Bayat.....	93
Tabel 3.4. Keadaan Bangunan Berdasarkan Jenis Ruang di SMK Negeri 1 ROTA Bayat Tahun 2020.....	95
Tabel 3.5. Kegiatan Ekstrakurikuler Di SMK Negeri 1 ROTA Bayat.....	96
Tabel 3.6. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	99
Tabel 3.7. Skala Pengukuran Angket.....	103
Tabel 3.8. Definisi Operasional Variabel Stres Kerja.....	106
Tabel 3.9. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja .....	106
Tabel 3.10. Definisi Operasional Variabel Kinerja Guru .....	108
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	118
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasar Usia .....	119
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan.....	120
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasar Bagian Unit Kerja .....	120
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja .....	121
Tabel 4.6. Rerata Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ).....	122
Tabel 4.7. Rerata Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	125
Tabel 4.8. Rerata Variabel Kinerja Guru .....	127
Tabel 4.9. Kriteria Analisis Deskriptif.....	128
Tabel 4.10. Kecenderungan Jawaban Variabel Stres Kerja .....	129
Tabel 4.11. Kecenderungan Jawaban Variabel Kepuasan Kerja .....	129
Tabel 4.12. Kecenderungan Jawaban Variabel Kinerja Guru.....	130
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja ( $X_1$ ).....	132
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	133
Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	134
Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas .....	135
Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas.....	136
Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	137
Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinieritas .....	138
Tabel 4.20. Hasil Uji t.....	138
Tabel 4.21. Hasil Uji Persamaan Regresi Ganda .....	139
Tabel 4.22. Hasil Uji F.....	141
Tabel 4.23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Ganda.....	141

## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2.1.</i> Rerangka Konseptual Penelitian.....	83
<i>Gambar 3.1.</i> Letak Geografis SMK N 1 ROTA Bayat dilihat dari Satelit .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	157
Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru .....	161
Lampiran 3. Rekap Data Uji Coba Instrumen.....	162
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Instrumen .....	164
Lampiran 5. Rekap Data Penelitian .....	169
Lampiran 6. Hasil Analisis Deskriptif Tiap Variabel .....	176
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	189
Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Data/Uji Hipotesis.....	191
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian .....	192
Lampiran 10. Surat-surat Penelitian.....	193

# **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ROTA BAYAT KLATEN**

**YULIANA VERAMASARI  
NIM. 1921100100**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widyadharma Klaten

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini antara lain untuk; (1) mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 ROTA Bayat pada bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Negeri 1 ROTA Bayat yang berjumlah 64 responden. Penelitian ini merupakan penelitian sensus sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis simultan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan; (1) nilai sig. hitung uji t pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0.021 < \text{sig. alpha } 0.005$  serta nilai koefisien regresi negatif sebesar  $-0.212$ . sehingga disimpulkan ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja guru; (2) nilai sig. hitung uji t pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.033 < \text{sig. alpha } 0.005$  serta nilai koefisien regresi positif sebesar  $0.162$ , sehingga disimpulkan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; (3) nilai signifikansi uji F sebesar  $0.025 < \text{alpha } 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y)

**Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

SDM atau Sumber Daya Manusia berperan sangat dominan dalam organisasi, sebab hal tersebut menjadi penggerak terdepan dalam lingkup organisasi. Pengelolaan SDM memerlukan perhatian serius karena menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Tinjauan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Didalam suatu organisasi, masalah kinerja sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi (Hasibuan, 2016: 10-12).

Kaitannya dengan pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas Pendidikan di sekolah. Kondisi guru yang ideal akan memberikan dampak yang baik pula pada peserta didik pada umumnya. Tingkat ketercapaian pendidikan dapat dilihat capaian terpenuhinya 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, sehingga penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan hasil pendidikan yang bermutu pula dapat tercapai. Kedelapan standar nasional pendidikan tersebut antara lain; standar isi, standar proses, standar kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar

sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yang berisi perihal sistem pendidikan Nasional).

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Pada UU Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan guru sebagai pendidik merupakan salah satu indikator dalam standar nasional pendidikan. Tingkat ideal dari pendidik tidak hanya dilihat dari jumlahnya di sekolah, akan tetapi sesuai dengan tuntutan pembelajaran abad 21 dan revolusi industri 4.0 pendidik dituntut untuk dapat menguasai teknologi informasi. Selain itu, pendidik harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, pendidik harus kreatif dalam menyampaikan pembelajaran dan memilih model-model pembelajaran yang terintegrasi dan terpusat pada peserta didik. Selain itu, seorang pendidik harus mampu berinovasi dengan hal-hal baru kaitannya dengan pembelajaran 21 berbasis teknologi informasi.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 membahas mengenai Guru dan Dosen pada pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut pada pasal 8 disebutkan “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Lebih lanjut



dalam pasal 35 juga disebutkan “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.

Penjelasan dari UU No. 14 tahun 2005 di atas bahwa guru merupakan sosok yang terlibat dalam pendidikan yang tugasnya tidak hanya sekedar mentransfer ilmu dari guru kepada peserta didik akan tetapi lebih dari itu. Guru memiliki tugas sebagai orang tua kedua di sekolah bagi peserta didik. Selain mengarahkan peserta didik supaya mencapai tujuan pendidikan, guru juga memiliki tugas menjadikan peserta didik sebagai manusia seutuhnya. Guru harus memberikan teladan bagi peserta didik sehingga mereka mencontoh serta meniru teladan tersebut. Tugas yang lain adalah memberikan semangat, dorongan supaya mereka bisa menjadi lebih baik. Bimbingan dan arahan dari guru juga penting diberikan kepada peserta didik agar mereka selalu pada jalur yang benar dalam mengembangkan potensi diri. Tidak dapat dipungkiri bahwa beban guru cukup berat yaitu harus mampu menumbuhkan kemampuan peserta didik supaya bisa mencerdaskan kehidupan bangsa.

Lebih lanjut Ki Hadjar Dewantara menyebutkan tentang tiga asas pendidikan yaitu *Ing Ngarso Sung Tuladha*, *Ing Madya Mangun Karsa*, *Tut wuri Handayani*. Implementasinya dalam pendidikan dapat dipahami bahwa guru sebagai pendidik harus menguasai tiga asas tersebut, yakni; *ing ngarso sung tulada* (di depan memberi teladan) bahwa guru harus memberikan contoh yang baik bagi peserta didik. Kemudian *ing madya mangun karsa* (di tengah

menciptakan peluang untuk berprakarsa) yang berarti guru harus mampu memberikan semangat kepada peserta didik untuk terus berkarya. Terakhir adalah *tut wuri handayani* (di belakang memberi dorongan) yang artinya seorang guru harus bisa mengarahkan peserta didik pada jalanyang benar (Sumarna & Deden, 2014).

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan guru sebagai pendidik di Indoesia adalah menurunnya kinerja guru. Berdasarkan Hasil *Programme for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 menunjukkan rendahnya kualitas guru. Sejak tahun 2012 sampai 2018, tercatat 1,3 juta dari 1,6 juta guru yang telah melaksanakan UKG (Uji Kompetensi Guru). Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran dan pemahaman atas mata pelajaran yang diampu tidak mencapai nilai minimum. Selain itu, studi kualitatif program RISE (2018) di Indonesia menunjukkan bahwa penyebab signifikan dari rendahnya kualitas guru adalah proses perekrutan guru yang tidak fokus ke pemilihan tenaga didik profesional, melainkan untuk memenuhi tuntutan angka kebutuhan dari Aparatur Sipil Negara (Revina, 2020). Lebih lanjut penelitian Londa dkk (2020), mendapatkan hasil adanya penurunan kinerja guru ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi hanya aspek inisiatif.

Fenomena menurunnya kinerja guru di atas juga terjadi di SMK Negeri 1 ROTA (*Reach Out To Asia*) Bayat Klaten. Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang terdiri dari empat (4) dimensi kompetensi guru yaitu; yaitu 1)

kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 yang sudah dilakukan di SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten didapatkan angka kredit rata-rata pada tahun 2020 sebesar 87.50, menurun pada tahun 2021 menjadi 85.70, serta pada tahun 2022 menjadi 84.70. Data selengkapnya disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2020, 2021, 2022**

No	Kompetensi	2020	2021	2022
<b>A. PEDAGOGIK</b>				
1	Menguasai Karakter Peserta Didik	4	4	4
2	Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik	3	3	3
3	Pengembangan Kurikulum	4	3	4
4	Kegiatan Pembelajaran Yang Mendidik	3	4	3
5	Pengembangan Potensi Peserta Didik	4	3	3
6	Komunikasi Dengan Peserta Didik	3	4	3
7	Penilaian Dan Evaluasi	3	3	4
<b>B. KEPRIBADIAN</b>				
8	Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial Dan Kebudayaan Nasional	4	4	4
9	Menunjukkan Pribadi Yang Dewasa Dan Teladan	4	4	3
10	Etos Kerja, Tanggung Jawab Yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru	4	3	4
<b>C. SOSIAL</b>				
11	Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif, Serta Tidak Diskriminatif	3	3	2
12	Komunikasi Dengan Sesama Guru, Tenaga Kependidikan, Orang Tua, Peserta Didik, Dan Masyarakat	4	3	4
<b>D. PROFESIONAL</b>				
13	Penguasaan Materi, Struktur, Konsep Dan Pola Pikir Keilmuan Yang Mendukung Mata Pelajaran Yang Di Ampu	3	4	3
14	Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan Yang Reflektif	4	4	4
<b>Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)</b>		50	49	48
<b>Konversi Nilai PKG kedalam skala 0-100</b> Nilai PKG (100) = Nilai PKG/Nilai Maximum PKGx100		89.29%	87.50%	85.71%

(Sumber: PKG SMK N 1 ROTA Bayat Klaten, 2022)

Penurunan kinerja ini diprediksi karena semakin meningkatnya tuntutan peran Guru, seperti tuntutan yang mana Guru harus dapat memenuhi tingkat ketercapaian 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, UU No. 14 tahun 2005, Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yang mana guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Pada UU No. 20 Tahun 2003 disebutkan guru sebagai pendidik merupakan salah satu indikator dalam standar nasional pendidikan. pembelajaran abad 21 dan revolusi industri 4.0 pendidik dituntut untuk dapat menguasai teknologi informasi. Tuntutan-tuntutan tersebut apabila Guru tidak mampu untuk mengimbangnya dan memenuhinya akan menimbulkan stres kerja. Temuan dari hasil beberapa penelitian antara lain Hidayat (2016), Nasrum (2019), Dewi (2020), dan terakhir Yulitha (2022), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu (Mangkunegara, 2015: 67-68). Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan dalam diri guru selama bekerja. Akibat stres kerja yang dialami guru di antaranya adalah suka menyendiri, emosi tidak terkontrol, cemas, gugup, tegang, dan tidak bisa rileks. Selain itu guru juga bisa merokok berlebihan, perasaan tidak tenang yang membuat tekanan darah meningkat, bahkan bisa mengalami gangguan pada pencernaan. Penyebab dari stres kerja bisa datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu (Mangkunegara, 2015: 67-68).

Penurunan kinerja Guru juga diprediksi karena semakin meningkatnya tuntutan peran Guru. Tuntutan-tuntutan peran Guru yang semakin tinggi dan kompleks akhir-akhir ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan, apabila Guru tidak mampu untuk menenuhinya. Temuan Yasinta (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Didukung penelitian Hernawati dkk (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru. Sebaliknya, apabila kinerja guru meningkat maka akan mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, upah yang diterima dalam kerja, dan perihal yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Sutrisno, 2019: 74).

Bagi organisasi sekolah, khususnya pada guru pembahasan tentang kepuasan kerja menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi. Perilaku guru akan menopang pencapaian tujuan pendidikan. Perasaan tidak puas oleh guru dalam pekerjaan bisa mengakibatkan sikap yang agresif atau sebaliknya bisa mengakibatkan sikap menarik diri dari lingkungan sekitarnya. Misalnya, dengan mengambil sikap tidak memperdulikan tugas tambahan guru, suka

mengosongkan jam pelajaran, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas di sekolah. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase terhadap agenda dan kegiatan sekolah, sengaja membuat kesalahan dalam tugas pekerjaannya, menentang kebijakan kepala sekolah dan lain sebagainya.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Walaupun terdapat beberapa persamaan akan tetapi juga terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh variabel bebas stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat, sementara pada penelitian ini selain meneliti variabel bebas stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat juga meneliti pengaruh secara bersama-sama, serta meneliti mana diantara dua variabel bebas tersebut Stres dan Kepuasan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Guru.

Jika ditinjau dari subyek penelitian, perbedaannya terletak pada letak geografis tempat penelitian sehingga karakteristik subjeknya juga berbeda. Berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas bahwa sangat dimungkinkan sekali stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten. Berdasarkan urai tersebut sehingga dalam penelitian ini diambil judul "***Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten***".

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Fenomena yang terjadi saat ini adalah menurunnya kinerja guru. Survei *Programme for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 menunjukkan rendahnya kualitas guru. Sejak tahun 2012 sampai tahun 2018, sebanyak 1,3 juta dari 1,6 juta guru yang mengikuti UKG (Uji Kompetensi Guru) belum mencapai nilai minimum. Program RISE (2018) di Indonesia menunjukkan bahwa yang menyebabkan rendahnya kualitas guru adalah proses perekrutan guru yang belum fokus pada pemilihan tenaga didik profesional. Londa dkk (2020), ada penurunan kinerja guru ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja. Selain itu ketepatan waktu juga menjadi penyebab penurunan kinerja guru. Inisiatif, kemampuan dan komunikasi hanya aspek inisiatif juga tidak bisa dipungkiri menjadi penyebab hal tersebut terjadi.

Observasi awal di SMK N 1 ROTA Bayat Klaten menunjukkan penurunan kinerja guru ditinjau dari PKG tiga tahun berturut-turut dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Angka kredit rata-rata pada tahun 2020 sebesar 87.50, menurun pada tahun 2021 menjadi 85.70, serta pada tahun 2022 menjadi 84.70. Terdapat berbagai macam variabel/faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten adalah stres kerja. Tuntutan kerja yang semakin meningkat khususnya di SMK diprediksi akan meningkatkan stres kerja guru sehingga kinerjanya akan menurun. Selain itu, tuntutan-tuntutan peran Guru

yang semakin tinggi dan kompleks akhir-akhir ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan, apabila Guru tidak mampu untuk menenuhinya. Adanya permasalahan dan uraian tersebut maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut kaitannya dengan kinerja guru dan faktor yang mempeangruhnya, sehingga penelitian ini diambil judul ***“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten”***.

### **C. Penegasan Judul**

Langkah awal agar memahami judul skripsi ini, dan agar menghindari kesalahpahaman, maka penulis perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah ***“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten”***.

Tertulis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa pengaruh merupakan kemampuan yang timbul dari seseorang membentuk watak, keyakinan, maupun perbuatan seseorang. Dapat diartikan bahwa pengaruh adalah sebuah hal abstrak yang dapat dirasakan kegunaannya bagi kehidupan manusia.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan rasa tertekan yang dialami seorang guru dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi pada seorang guru yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi seorang guru. Selain itu, stres kerja dalam penelitian ini adalah efek nyata dari tanggapan seorang guru, baik secara fisik ataupun secara mental



terhadap situasi dan kondisi di sekolah baik ditinjau dari beban kerja ataupun lingkungan kerja.

Gibson (dalam Priansa, 2016), mengemukakan kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Pada penelitian ini yang dimaksud kepuasan kerja guru adalah sekumpulan perasaan guru terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi guru dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian guru terhadap pekerjaannya.

Terhadap dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) diartikan kata depan untuk menandai arah. Artinya bahwa terhadap merupakan bentuk pasif dari menghadapkan yang menandakan suatu tindakan yang dilakukan dengan tidak sengaja atau sudah selesai dilakukan. Kinerja menurut Sinambela (2017: 5), “merupakan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan keahlian tertentu”. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja maupun prestasi kerja seorang guru atas kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan mengupayakan hubungan baik antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan yang dimaksudkan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten, adalah melakukan penelitian terkait stres kerja dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1

ROTA Bayat Klaten. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja tersebut dapat berupa pengaruh positif maupun pengaruh negatif terhadap kinerja. Lebih lanjut juga meneliti seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian didasarkan kepada beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dan mempunyai karakteristik yang hampir sama dalam hal tema kajian, tetapi berbeda pada jumlah dan posisi variabel penelitian atau penggunaan teknik analisis data. Penelitian yang akan dilakukan adalah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten.

Penelitian Dewi (2020); Hidayat (2016); dengan judul *pengaruh kepemimpinan pembelajaran dan stres kerja terhadap kinerja guru*. Hasil penelitian menunjukkan; secara parsial dan simultan kepemimpinan pembelajaran dan sters kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran. Selanjtnya penelitian Nasrum (2019); Yulitha (2022) dengan judul *pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*. Hasil penelitian menunjukkan; secara parsial dan simultan sters kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian akan dilakukan antara lain; persamaan metode kuantitatif, variabel penelitian stres kerja dan kinerja guru, teknik pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi, teknik analisis data dengan analisis regresi berganda dan uji t.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel kepuasan kerja, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian, jumlah sampel penelitian. Berdasarkan deskripsi di atas, walaupun sudah ada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja akan tetapi tetap berbeda dengan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, maka topik penelitian ini benar-benar asli.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain sebagai berikut.

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten.

## **G. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas dapat diutarakan beberapa manfaat penelitian baik manfaat secara teoritis, maupun manfaat secara praktis antara lain sebagai berikut.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana dan atau bukti empiris terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selain daripada itu penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dengan menggunakan topik yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Sekolah**

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam keterkaitannya dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru khususnya pada faktor stres kerja dan kepuasan kerja. Sekolah dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi kepada guru terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan bukti empiris. Adanya bukti empiris tersebut dapat dijadikan acuan guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan studi literatur terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Peneliti lain dapat menjadikan bukti empiris pada penelitian ini sebagai dasar atau pembandingan dengan penelitiannya jika topik yang diambil sama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraiakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin tinggi stres kerja pada guru maka kinerja guru juga akan semakin menurun/rendah. Sebaliknya semakin rendah stres kerja pada guru maka kinerja akan semakin tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada guru maka kinerja akan semakin rendah.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 ROTA Bayat Klaten sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Semakin tinggi stres kerja dan didukung kepuasan kerja yang rendah pada guru maka kinerja guru juga akan semakin menurun/rendah. Sebaliknya semakin rendah stres kerja dan didukung kepuasan kerja tinggi pada guru maka kinerja akan semakin tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diberikan beberapa saran penelitian, antar lain sebagai berikut.

### **1. Bagi Sekolah**

Pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama faktor stres kerja dan kepuasan kerja. Pada faktor stres kerja pihak sekolah perlu mencegah faktor penyebab stres kerja dengan berbagai macam relaksasi dan rekreasi terhadap guru sehingga guru akan merasa puas terhadap apa yang diberikan pihak sekolah dan dapat berdampak baik pada kinerja guru tersebut.

### **2. Bagi Peneliti Lain**

Peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dengan topik yang sama hendaknya menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti lain hendaknya menambahkan jumlah sampel atau subjek penelitian sehingga penelitian mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed.* Pekanbaru: Zanafa.
- Ahmad, L.O.I. 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya.* Makasar: Jurnal IDAARAH Vol. 1, 1, 133-142.
- Akmal, Zaidatul. 2021. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai.* Tersedia: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/view/14104>. Diakses pada 7 November 2022 Pukul 08.50.
- Anissa, Adriana. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Asih. Yuli, Gusti, et, all. 2018. *Stres Kerja. ISBN: 978-602-9019-55-1.* Semarang: Semarang University Press.
- Astuti, Diah Riris. 2016. *Manajemen Stres Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta.* Tersedia: <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/22420/1/12240016.pdf>. Diakses pada 19 Oktober 2022 Pukul 11.06.
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.* Jurnal Ilmu dan Riset.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Pendidikan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Bariroh, et. All. 2019. *Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan).* Tersedia: <https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/19/14> Diakses pada 7 November 2022 Pukul 09.39.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14.* Jakarta: Salemba Empat.



- Dewi, Tri Utami. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan*. JURNAL MANAJER PENDIDIKAN. P-ISSN 1979-732XE-ISSN 2623 0208 Volume 14 No 3 (Desember, 2020). Tersedia: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan>. Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 22.47.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain, Aswan. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Syaifuddin. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan*. Jurnal Ekonomi Modernisasi JEM 12,3 (2016) 107-116 Tersedia: <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO> diakses pada 19 Oktober 2022 Pukul 10.45.
- Fauziek, Elisabet. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021 Hal: 680-687.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawati, et, all. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada*. JPAP 4(2) (2020) ISSN (Cetak): 2548-6233, ISSN (Online): 2548-6241. Tersedia: <https://core.ac.uk/download/pdf/354969158.pdf>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 00.45.
- Hidayat, Zainul. 2016. *Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang*. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 6 No. 1, Maret 2016, Hal 36 – 44. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/164718-ID-pengaruh-stres-dan-kelelahan-kerja-terha.pdf>. Diakses pada 8 Oktober 2022 Pukul 00.11.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jin N, et al. 2017. *Early protection to stress mediated by CDK-dependent PI3.5P2 signaling from the vacuole/lysosome. J. Cell Biol.* 216 (7):2075-2090. Tersedia: <https://www.yeastgenome.org/reference/S000205753> Diakses pada 19 Oktober 2022 Pukul 11.35.
- Kadarisma. 2017. *Manajemen Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Londa, Very Y, dkk. 2020. *Kinerja Guru Sekolah Dasar di Masa Pandemi COVID-19 (Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa)*. Tersedia: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/32000/30388> 8 17.08.2022. Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 22.23.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis, Y & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.
- Mudlafir, A. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2015. *Menjadi Guru Profersional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan. Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2017. *Dampak Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul*. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/273149-dampak-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-da-636f95d6.pdf>. Diakses pada 7 November 2022 Pukul 09:52.
- Nasrum, Andi. 2019. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa*. Tersedia: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/13815/1/Pengaruh%20Stres%20terhadap%20Kinerja%20Guru%20SMA%20Negeri%2018%20Gowa.pdf>. Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 23.17.

- Noor, Nasyadizi Nilamsar. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016. Tersedia: [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). Diakses pada 19 Oktober 2022 Pukul 12.35.
- Nurdiansyah, Aril. 2018. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru. Sekolah Dasar di Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya*. Tersedia: <http://repository.unpas.ac.id/46452/9/11.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 14.21.
- Pamungkas, Anas Canggih. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Tersedia: [https://eprints.uny.ac.id/26875/1/AnasCanggihPamungkas\\_11408141025.pdf](https://eprints.uny.ac.id/26875/1/AnasCanggihPamungkas_11408141025.pdf). Diakses pada 7 September 2022 Pukul 09.30.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah. Tersedia: [https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud\\_15\\_18.pdf](https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_15_18.pdf). Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 13.44.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional NO. 41. Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah. Tersedia: <https://peraturanpedia.id/peraturan-menteri-pendidikan-dan-kebudayaan-nomor-41-tahun-2007/>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 12.55.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tah U N 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Tersedia: [https://jdih.menpan.go.id/data\\_puu/PERMENPAN2009\\_016.pdf](https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPAN2009_016.pdf). Diakses pada 18 Oktober 2018 Pukul 15.19.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa. Tersedia: <http://ppg.fkip.unsyiah.ac.id/wp-content/uploads/2019/12/Peraturan-Menteri-Pendidikan-Nasional-Nomor-16-Tahun-2007-tentang-Standar-Kualifikasi-Akademik-dan-Kompetensi-Guru.pdf>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 15.48.

- Purwanto, M. Ngalm. 2017. *Admisnistrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi. 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roestiyah. 2012. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses*. Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sari, Fitriana Heni. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Tersedia: <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/2113>. Diakses pada 9 November 2022 Pukul 09:01.
- Schermerhorn. 2011. *Management 8th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Shintia, Revina. 2020. *Proses Perekrutan Sebagai ASN Yang Tidak Memperhatikan Passion Dan Menekankan Pada Ujian Tertulis Saja Berkontribusi Pada Rendahnya Kualitas Guru*. Tersedia: <https://magdalene.co/story/mengapa-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>. Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 21.46.
- Sobirin. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan.
- Siagian, Sondang. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarna, Muhamad Deden. 2014. *Konsep Guru Dalam Pandangan Ki Hajar Dewantara Dilihat Dari Perspektif Pendidikan Islam*. Tersedia: <http://repository.upi.edu/11393/>. Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 21.17.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susanto. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Pendidikan VOKasi UNY. Vol 2, No 2 (2012). Tersedia: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028/833>. Diakses pada 18 Oktober 2022 pukul 14.33.
- Sutarno, dkk. 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru Pns di SMP Negeri 1 Jumapolo)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Tersedia: <https://www.neliti.com/publications/80006/analisis-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-guru-dengan-kepemimpinan-kepal> Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 00.44.
- Sutapa, Heru. 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri 2 Grogol Kabupaten Kediri)*. Tersedia: <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/darussalam/article/view/1452>. Diakses pada 7 November 2022 Pukul 09.43.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Syafruddin Nurdin dkk. 2016. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metotologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tersedia: <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/regulasi/download/6> Diakses pada 17 Oktober 2022 Pukul 20.35.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Tersedia: <https://stmkg.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/UU-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>. Diakses pada 8 Oktober 2022 Pukul 20.50.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.

- Usman, Moh. Uzer. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wala, Pramelita F. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. Tersedia: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17153> Diakses pada 7 November 2022 Pukul 09.36.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirya, et. All. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni*. Tersedia: <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13155/8041> . Diakses pada 7 November 2022 Pukul 09.14.
- Yasinta, Anis. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung*. Tersedia: <http://repository.radenintan.ac.id/5011/1/ANIS%20YASINTA.pdf>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 00.40.
- Yulitha, Grace Fitia. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 PangkalanBun Selama WFH di Masa Pandemi COVID-19*. *Jurnal Protokol Penelitian : SUBYEK MANUSIA*. Tersedia: <https://kepk.dinus.ac.id/index.php/kepk/article/view/536>. Diakses pada 18 Oktober 2022 Pukul 00.17.