

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH STANAWIYAH NEGERI) DIWILAYAH JEMBRANA DALAM MASA PANDEMI COVID 19

H.Lispiana¹, N.M.D.A. Mayasari²

¹²Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: hani95230@gmail.com, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) stress kerja terhadap motivasi kerja, (3) stress kerja terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah MTsN di wilayah Jembrana, dan objek dalam penelitian ini adalah stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Jumlah sampel yang digunakan adalah 52 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 74,9%. (2) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 48,8%. (3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,1%. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,1%.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi, stress kerja

Abstract

This study aims to examine: (1) work stress and motivation on job satisfaction, (2) work stress on the motivation (3) work stress on job satisfaction, (4) the motivation for job satisfaction. The subject of this study is MTSN in Jembrana territory, and the object in this study is occupational stress, motivation, and job satisfaction. The design of the research used was the causal quantitative work. the number of samples used is 52 respondents. The instruments used in data collection are questionnaire and the data analysis techniques used are track analysis. The results of this study are: (1) work stress and motivation significantly affect job satisfaction by 74.9%. (2) work stress is negative and significant to motivation by 48.8%. (3) work stress has a negative and significant impact on job satisfaction of 39.1. (4) motivation has a positive and significant impact on satisfaction of 22.1%.

Keywords : job satisfacation, motivation, work stress

1. Pendahuluan

Saat ini seluruh dunia dilanda dengan wabah virus yang sangat berbahaya dan mematikan yaitu Corona virus atau disebut dengan istilah COVID-19. Virus ini berasal dari sebuah kota di Cina pada awal Desember. Di Indonesia virus ini mulai menyebar sejak tgl 2 Maret 2020 (Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia) dan sampai saat ini sudah menyebar keseluruh provinsi yang ada di Indonesia. World Health Organization (WHO) menetapkan wabah ini sebagai pandemi global. Begitu bahayanya virus ini menyebabkan pemerintah harus mengambil tindakan ketat untuk memutus rantai penyebaran COVID-19. Kasus penyebaran wabah ini di Negara Indonesia menunjukkan kenaikan. Hingga Kamis (10/9/2020, setelah diberitakan adanya 3.861 kasus baru, kasus COVID-19 di Indonesia meningkat sehingga jumlah kasus COVID-19 saat ini mencapai 207.203 kasus (Sumber: Kompas.com). Social distancing adalah pilihan bagi pemerintah saat ini untuk memutus rantai penyebaran COVID-19. Namun dampak diterapkannya social distancing menjadikan semua aktivitas sangat sulit, dan menyebabkan semua sektor tersendat serta tidak berjalan normal. Tak terkecuali sektor pendidikan juga ikut terdampak dari adanya wabah COVID-19 ini. Pendidikan harus tetap berjalan karena pendidikan sangatlah penting bagi setiap anak untuk masa depannya. Pendidikan merupakan tindakan sadar dan terencana untuk menciptakan situasi belajar - mengajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara, hal ini dijelaskan dalam UU RI No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional . Begitu bahayanya wabah COVID-19 ini, mendorong pemerintah menetapkan kebijakan dengan meliburkan dan melaksanakan pembelajaran dari rumah, peralihan pembelajaran ini mengharuskan semua pihak, guru maupun siswa mengikuti arahan pemerintah dengan memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran daring , sehingga pembelajaran tetap bisa berjalan. Namun dengan sistem pembelajaran daring tersebut ada beberapa kendala yang dihadapi oleh beberapa guru dan para siswa sehingga tidak bisa memaksimalkan pembelajaran.

Bali merupakan salah satu provinsi yang terpapar COVID-19. Pertanggal 11 September 202. Daftar red zone di Bali sebanyak 8 kabupaten sehingga Bali merupakan provinsi terbanyak yang terkonfirmasi wilayah red zone (Sumber: Kompas.com). Gugus tugas percepatan penanganan COVID-19 provinsi Bali menyampaikan perkembangan penanganan COVID-19 di provinsi Bali, Kamis (24/9/2020), jumlah kumulatif pasien positif yaitu 8.245, bertambah 119 orang (Sumber : Tribun Bali). Salah satu kabupaten yang terdapat di Bali yaitu kabupaten Jembrana. Kabupaten Jembrana adalah kabupaten yang berada di bagian Bali barat dan merupakan salah satu kabupaten yang memiliki madrasah terbanyak dibandingkan dengan kabupaten lainnya yang ada di Bali. Sampai saat ini masyarakat Jembrana yang terkonfirmasi COVID-19 juga kembali bertambah, tercatat ada 26 warga hasil swab positif, Senin (21/9), penambahan itu sekaligus menjadi rekor tertinggi kasus terkonfirmasi COVID-19 dalam satu hari di kabupaten Jembrana (Sumber: Bali Express). Hal ini menyebabkan sekolah dan madrasah yang ada di Jembrana masih diliburkan dan pembelajaran masih melalui sistem daring. Banyaknya madrasah yang ada di Jembrana menjadikan kabupaten Jembrana perlu untuk diperhatikan sistem pendidikannya. Salah satu madrasah yang ada di Jembrana yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs), MTs merupakan salah satu jenjang pendidikan Islam pada pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan SMP (Sekolah Menengah Pertama), dan pengelolannya dilakukan oleh Kementerian Agama.

Di Jembrana terdapat 4 MTs yang sudah berstatus negeri dan menjadi pilihan pendidikan bagi masyarakat yang beragama muslim di wilayah Jembrana, diantaranya : MTsN 1 Jembrana, MTsN 2 Jembrana, dan MTsN 3 Jembrana dan MTsN 4 Jembrana . Siswa yang bersekolah di MTsN rata-rata tergolong berekonomi sedang. Hal ini yang menjadi alasan mengapa pendidikan MTsN di Jembrana perlu diperhatikan dalam situasi pandemi COVID -19. Berlakunya pelaksanaan kebijakan pemerintah dengan pembelajaran dari rumah, menyebabkan sejumlah guru MTsN di Jembrana mengalami kesulitan dalam melakukan proses pembelajaran. Berdasarkan informasi dari beberapa guru di ketiga MTsN tersebut menyatakan terdapat beberapa kendala yang dihadapi, pertama yaitu banyak siswa yang kurang mengerti tentang penggunaan media sosial secara benar sehingga guru kesulitan dalam mengarahkan para siswa, kedua banyak siswa yang masih menggunakan handphone milik orangtuanya untuk pembelajaran daring , bahkan ada pula siswa yang tidak memiliki handphone dengan fitur internet sehingga guru tidak bisa memberikan tugas dan nilai kepada siswa tersebut, ketiga banyak siswa-siswi MTsN di Jembrana yang tinggal di pedalaman, sehingga sangat sulit untuk menemukan jaringan sinyal internet yang bagus, hal ini menyebabkan guru kesulitan dalam mengajar dan memberikan nilai karena banyak siswa yang tidak menyetorkan tugasnya. Dari hasil wawancara dan observasi terhadap MTsN di wilayah Jembrana terdapat 90 siswa yang tidak memiliki handpone.

Kepuasan kerja begitu penting karena di sebuah organisasi maupun perusahaan, karena faktor yang paling mempengaruhi dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Agar dedikasi dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat maka kepuasan kerja harus diciptakan dengan baik. As'ad menjelaskan (dalam Sunyoto , 2012: 26) job satisfaction merupakan pandangan pekerjaan seseorang dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012 : 506) Ada beberapa yang mengkolerasi kepuasan kerja, kolerasi tersebut diantaranya : Motivation, job involvement, organization citizenship behavior, organizational commitment, absenteeism,

turnover, perceived stress, job performance. Dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan maka atasan harus memahami faktor-faktor apa saja yang mengkolerasikan kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki menjelaskan ada lima indikator kepuasan kerja (2001:225) yaitu. 1) Pemenuhan kebutuhan (need fulfillment), model tersebut menyiratkan bahwa kepuasan bergantung pada tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan individu kesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka. (2) Selisih (discreppancies), model tersebut menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari memenuhi ekspektasi. Realisasi ekspektasi mencerminkan perbedaan antara ekspektasi dan manfaat yang diperoleh individu dari pekerjaan. (3) Realisasi nilai (value attainment), konsep perolehan nilai adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari perasaan bahwa pekerjaan memberikan realisasi penting dari nilai pekerjaan pribadi. 4) Keadilan (equity), dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana memperlakukan individu secara adil di tempat kerja. Kepuasan adalah hasil bahwa orang berpikir bahwa perbandingan output dan input pekerjaan relatif lebih disukai daripada perbandingan output dan input pekerjaan lainnya. (5) Kepribadian / komponen genetik (dispositional), beberapa orang mungkin puas dengan perubahan lingkungan, sementara ada juga orang yang tidak puas dengan perubahan lingkungan. Model tersebut diyakini karena kepuasan kerja beberapa bergantung pada karakteristik personal dan faktor dispositional. Model tersebut menunjukkan bahwa personal seseorang berbeda dan hanya memiliki peran dalam menjelaskan kepuasan kerja dan bagaimana lingkungan kerja.

Dengan diberlakukannya kebijakan pembelajaran daring akibat pandemic COVID-19, yang lebih memengaruhi kepuasan kerja para guru adalah faktor perceived stress (perasaan stress) dan juga motivasi. Karena begitu banyaknya kendala dan permasalahan dalam mengajar yang menyebabkan keadaan fisik dan psikologis para guru menjadi berlebihan, jika tuntutan fisik dan psikologis berlebihan maka para guru akan mengalami stress kerja. Apabila guru mengalami tekanan stress yang berlebihan maka hal itu juga bisa menyebabkan motivasi kerja guru menurun. Terbukti ada beberapa guru yang terlihat hanya sekedar dalam memberikan tugas. Dengan diberikannya motivasi yang kuat dari atasan maka diharapkan akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru.

Keterkaitan variabel kepuasan kerja dan variabel lain bisa positif atau negatif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kreiner dan Kinicki (2001: 227), variabel motivasi berkorelasi cukup positif dengan kepuasan, sedangkan variabel stres kerja berkorelasi negatif kuat dengan kepuasan. Hal ini juga dijelaskan oleh Wibowo (2012: 395) yang menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasi dengan motivasi, partisipasi kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, komitmen organisasi, ketidakhadiran, pergantian, stres dan kinerja. Pimpinan harus memperhatikan beberapa hal dalam menjaga citra perusahaan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan meningkatkan semangat karyawan, dan bagaimana manajemen perusahaan dapat memperbaiki atau berusaha menghadapi bekerja karena tekanan karyawan yang sedang atau akan muncul di tempat kerja (Abdullah dan Ampaulen, 2018). Berdasarkan teori tersebut, maka stress kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stress kerja merupakan masalah yang harus di perbaiki oleh setiap perusahaan. Stres kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan para pekerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Sejalan dengan yang dipaparkan oleh Sunyoto (2012:61) bahwa stress yang dihadapi karyawan akibat lingkungan tempat bekerja akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Masalah stres kerja karyawan tampaknya terjadi lebih cepat daripada yang dapat diselesaikan, tetapi tidak akan ada stres kerja jika tidak ada pemicunya. (Tunjungsari, 2011). Stress kerja akan berpengaruh positif ataupun negatif terhadap motivasi kerja karyawan, hal itu tergantung tingkatan stress yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Nanda dan Sugiarto (2020) stress kerja sangat erat hubungannya terhadap motivasi kerja, tingkat tekanan dinilai sebagai tekanan positif jika tekanan yang diberikan yaitu tekanan yang bertujuan agar karyawan menjadi lebih baik

dalam menjalankan pekerjaannya, dan tingkat tekanan dinilai sebagai tekanan negative jika tekanan yang diberikan itu berlebihan sehingga akan menyebabkan begitu banyak permasalahan yang berujung menjadikan karwan tersebut stress. Saat ini yang terjadi di MTsN wilayah Jembrana adalah tekanan berlebihan yang diberikan kepada guru sehingga menjadikan guru tidak nyaman dan akan menyebabkan stress kerja. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Newstorn (dalam Sinaga dan Sinambela, 2013) dampak negatif yang berlebihan tekanan stress kerja dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Martini dan Fadli (2011) menunjukkan stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi adalah dorongan energi yang menjadikan kondisi karyawan lebih tertuju untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan. Pimpinan akan mudah meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan apabila sudah memahami peranan penting motivasi (Mangkunegara, 2012: 73). Menurut Herzberg (Mangkunegara 2012: 67) ada dua faktor yang memengaruhi adanya rasa puas dan tidak puas dalam bekerja, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Segala cara yang dilakukan pimpinan untuk memberikan dorongan motivasi kerja karyawan, hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan apa yang di targetkan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Fatimah, 2020). Tujuan diberikanya motivasi kepada seseorang yaitu untuk memperbaiki citra dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut senada dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Sunyoto, 2012 :12) menyatakan bahwa untuk memenuhi berbagai kebutuhan seseorang maka harus dengan adanya dorongan motivasi. Manajer dapat berpotensi untuk mendorong dan memotivasi pekerja melalui berbagai cara agar kepuasan kerja meningkat (Wibowo, 2012:506). Abdullah dan Ampauleng (2018) menyatakan bahwa Pemberian dorongan merupakan salah satu jenis motivasi yang harus digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Teori tersebut didukung hasil yang diteliti oleh Dewi dan Netra (2015) yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka dibuatkan sebuah judul penelitian yaitu "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru-Guru MTsN (Madrasah Tsanawiyah Negeri) di wilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19". Adapun upaya untuk menurunkan stres kerja guru, yaitu dengan memberikan pengarahan terkait pelaksanaan pembelajaran dengan sistem daring agar guru mendapatkan teknik yang tepat untuk melaksanakannya, memberikan beban tugas yang sesuai dengan kompetensi guru pada masa-masa pembelajaran dengan sistem daring, dan menghindari adanya desakan waktu dalam pembelajaran dengan sistem daring. Selanjutnya upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi, yaitu dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dilakukan guru dan memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab guru dalam mengajar. Kemudian upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu memberikan sarana dan prasarana kepada guru sesuai dengan karakteristik kebutuhan mengajar pada pembelajaran dengan sistem daring.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh diantaranya : (1) Stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jembrana. (2) Stress kerja terhadap motivasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jembrana. (3) Stress kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jembrana. (4) Motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jembrana.

2. Metode

Berisi bagaimana data dikumpulkan, sumber data dan cara analisis data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, dimana desain penelitian kausal ini biasa digunakan untuk meneliti hubungan sebab akibat antar variabel yang mempunyai pengaruh satu sama lain (Sugiyono,

2007: 37). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada guru MtsN di Jembrana. Tahap-tahap dalam menggunakan penelitian kuantitatif kausal yaitu, (1) menentukan permasalahan, (2) menelaah teori, (3) membuat hipotesis, (4) mengumpulkan data penelitian, (5) mengolah data penelitian, dan (6) membuat simpulan. Dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan analisis jalur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode observasi, dokumen, dan metode kuisioner. Metode observasi digunakan pada saat survei pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan sebenarnya yang berkenaan dengan, sikap, proses mengajar dan kendala yang dialami oleh guru-guru MtsN di wilayah Jembrana di masa pandemi Covid- 19, sedangkan metode pencatatan dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang dimiliki oleh sekolah, seperti data jumlah guru beserta identitasnya, jumlah siswa dan jumlah kelas, untuk jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (angket tertutup), dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif dari lima atau jawaban yang sudah tersedia, yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data. Dalam penelitian ini penentuan skor nilai kuesioner yaitu dengan menggunakan skala likert. Dikemukakan (Sugiyono 2007: 86) bahwa yang digunakan untuk menilai sikap, kondisi, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yaitu dengan menggunakan skala likert . Selain itu kuesioner dalam penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian yang dilakukan harus dapat memuat kedua pengujian tersebut di dalam instrumen penelitiannya, hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid atau akurat dan konsisten.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Pengolahan data pada analisis ini menggunakan program SPSS for Windows versi 24. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path analysis), dimana path analysis ini biasa digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung, selain itu path analysis merupakan teknik analisis yang biasa digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini path analysis digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh total, pengaruh langsung dan tidak langsung dari stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru-guru MTsN di wilayah Jembrana.

Langkah kerja pengolahan dan analisis data analisis jalur sebagai yaitu : (1) Mengolah data ordinal menjadi interval dengan metode interval berurutan (methode of successive interval) baik untuk variabel stress kerja dan motivasi kerja, maupun variabel kepuasan kerja dengan cara : (a) mengambil data ordinal dari hasil kuesioner, (b) mengukur proporsi jawaban untuk setiap argumen dan total proporsi untuk setiap kelompok jawaban, (c) menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif, dengan data $n > 30$ dianggap dekat dengan wilayah di bawah kurva normal; (d) menghitung nilai identitas untuk setiap proporsi kumulatif.

$$\frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area at below Density Upper Limit} - \text{Area Lower Limit}} \quad (1)$$

langkah selanjutnya yaitu (e) menghitung nilai skala dengan rumus Means of interval, (f) menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus dibawah ini.

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Maksimum} + 1 \quad (2)$$

Setelah selesai mengubah data ordinal menjadi data interval selnjutnya (2) Menggunakan diagram kerangka kerja, evaluasi struktur hubungan antar variabel. Perangkat

lunak SPSS 24 untuk Windows digunakan untuk membantu estimasi analisis jalur dalam laporan ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskripsi akan disajikan pada tabel mengenai variabel dari penelitian ini yaitu stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru-guru MTsN di wilayah Jembrana.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskripsi

No	Variabel	Total Jawaban Responden	Kategori
1.	Stres kerja	914	Tinggi
2.	Motivasi	1260	Tinggi
3.	Kepuasan kerja	982	Tinggi

Dapat ditarik hasil analisis deskripsi penelitian yang menunjukkan variabel stres kerja tergolong dalam kategori tinggi, motivasi tergolong kategori tinggi, dan kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel stres kerja perlu diturunkan ke kategori rendah, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja perlu ditingkatkan ke kategori sangat tinggi. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan stres kerja guru, yaitu dengan memberikan pengarahan terkait pelaksanaan pembelajaran dengan sistem *daring* agar guru mendapatkan teknik yang tepat untuk melaksanakannya, memberikan beban tugas yang sesuai dengan kompetensi guru pada masa-masa pembelajaran dengan sistem *daring*, dan menghindari adanya desakan waktu dalam pembelajaran dengan sistem *daring*. Selanjutnya upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi, yaitu dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dilakukan guru dan memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab guru dalam mengajar. Kemudian upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu memberikan sarana dan prasarana kepada guru sesuai dengan karakteristik kebutuhan mengajar pada pembelajaran dengan sistem *daring*.

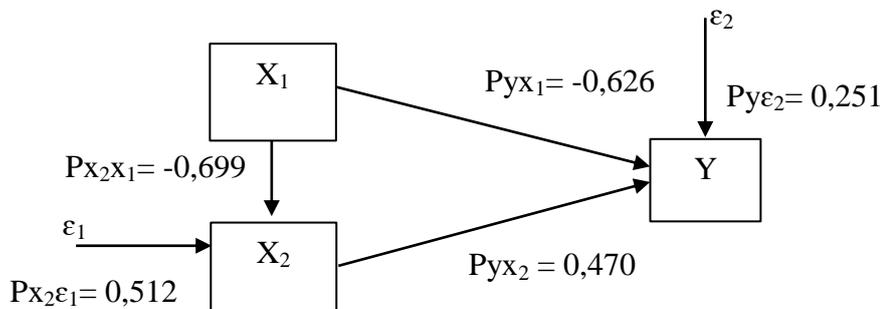
Hasil penelitian diperoleh dari memasukkan angka-angka untuk setiap variabel, perhitungan statistik dapat dilakukan, dan data ordinal dapat diubah menjadi data interval. Hasil perhitungan SPSS ditunjukkan pada Tabel 2 berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) 24.0 For Windows.

Tabel.2 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Parameter	Koefisien	(a)	p-value	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,865	0,05	0,000	Menolak H_0	Ada pengaruh secara simultan stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja
$R^2_{yX_1X_2}$	0,749	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 74,9%
$P_{X_2X_1}$	-0,699	0,05	0,000	Menolak H_0	Ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap motivasi
$P^2_{X_2X_1}$	0,488	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh stres kerja terhadap motivasi adalah 48,8%

Parameter	Koefisien	(a)	p-value	Keputusan	Simpulan
P_{yx_1}	-0,626	0,05	0,000	Menolak H_0	Ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja
$P^2_{yx_1}$	0,391	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah 39,1%
P_{yx_2}	0,470	0,05	0,000	Menolak H_0	Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja
$P^2_{yx_2}$	0,221	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 22,1%
$P_{x_2\varepsilon_1}$	0,512	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap motivasi adalah 51,2%
$P_{y\varepsilon_2}$	0,251	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kepuasan kerja adalah 25,1%

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja guru-guru MTsN di wilayah Jembrana dapat digambarkan pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1
Struktur Pengaruh Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh stress kerja(X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Menurut temuan penelitian, variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja guru MTsN di wilayah Jembrana. Temuan penelitian ini senada dengan pendapat yang dijelaskan Wibowo (2012) menyatakan bahwa, motivasi, partisipasi kerja, aktivitas kewarganegaraan organisasi, keterlibatan organisasi, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stres, dan kesuksesan adalah indikator kepuasan kerja. Dengan demikian yang penting diperhatikan kepala sekolah MTsN wilayah Jembrana untuk meningkatkan kepuasan kerja di situasi pandemi sekarang ini yaitu tingkat stress kerja dan motivasi. Akibat adanya wabah ini menyebabkan terjadinya perubahan dalam proses

mengajar dengan metode pembelajaran *daring*. Kendala yang dihadapi para guru sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun yaitu guru kesulitan dalam memberikan pelajaran melalui internet atau *daring*, yang disebabkan kurangnya pengetahuan guru dalam pengaplikasian pembelajaran melalui internet, apalagi beberapa guru yang berada pada usia 51-60 sangat kurang pemahaman dalam penggunaan teknologi, namun hal ini dapat diatasi dengan cara pemberian sarana mengajar dan pengarahan yang tepat pada guru, selain itu guru juga bisa saling koordinasi satu dengan yang lain jika mengalami kesulitan dalam pengaplikasian pembelajaran. Kendala lain yang dihadapi para guru selama proses pembelajaran *daring* yaitu guru mengalami kesulitan dalam memberikan nilai kepada muridnya karena banyak murid yang tidak mengerjakan tugas selama proses pembelajaran *daring* berlangsung, yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hal tersebut yaitu dengan meneliti penyebab murid tersebut tidak mengerjakan tugas, selain itu perlunya koordinasi antar wali kelas dengan orang tua murid agar nantinya murid tersebut bisa mengerjakan tugas dengan baik. Guru yang mengalami stress kerja dan motivasi kerja yang kurang akan menyebabkan kepuasan kerja guru menurun, maka dari itu perlunya penanggulangan dari setiap kendala yang dialami selama pembelajaran *daring* berlangsung dan meningkatkan koordinasi antar guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Abdullah dan Ampaulen (2018) perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, bagaimana kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana perbaikan manajemen perusahaan atau upaya mengatasi stres kerja yang muncul atau muncul akibat pekerjaan karyawan. Berdasarkan teori tersebut, maka variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang senada dengan penelitian tersebut yaitu penelitian yang dibuat oleh Fatimah (2020) secara simultan variabel stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel stres kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) hasil penelitian menunjukkan stres kerja (X_1) berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja (X_2) guru-guru MTsN di wilayah Jembrana. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Nanda dan Sugiarto (2020) bahwa tingkat stress kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja, adanya tekanan yang dinilai sebagai tekanan positif, yaitu tekanan yang bertujuan agar karyawan dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, namun justru yang sering terjadi adalah tekanan berlebihan yang diberikan kepada pekerja, akibatnya membuat pekerja merasa terganggu dan risih dalam bekerja sehingga menyebabkan pekerja mengalami stress kerja. Saat ini dampak dari adanya pembelajaran *daring* menyebabkan para guru mengalami tekanan stress yang berlebihan, sehingga motivasi guru dalam mengajar menjadi sangat rendah, terlihat beberapa guru tidak memberikan tugas kepada siswa, tidak mengontrol siswa untuk mengerjakan tugas yang diberikan, tidak memberikan pelajaran dengan baik kepada siswa, tidak bertanggungjawab atas pemberian nilai pada siswa. Hal ini jika dibiarkan tentu akan berdampak pada produktivitas kerja guru. Untuk mengatasi hal tersebut maka kepala sekolah bisa melakukan kegiatan sharing motivasi online melalui *WhatsApp* kepada guru, dengan adanya dorongan motivasi dan tindakan yang tegas maka diharapkan nantinya guru bisa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya. Selain itu bisa juga dengan membuat laporan rutin untuk guru sehingga kepala sekolah bisa mengontrol dengan baik kinerja yang dilakukan para guru. Stress kerja yang berlebihan akan menyebabkan para guru kehilangan motivasi dalam menjalankan tanggungjawab, sehingga akan berdampak pada reputasi sekolah. Newstorn (dalam Sinaga dan Sinambela, 2013) menyampaikan stres yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas auditor, yang dapat berdampak merugikan bagi perusahaan, produktivitas rendah, kemiskinan, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang buruk, komunikasi karyawan yang buruk, dan bahkan perilaku buruk adalah contoh konsekuensi negatif. Penelitian yang sama dengan hasil temuan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Martini dan Fadli (2011) menunjukkan ada pengaruh secara negative stress kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian dari pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh hasil yaitu stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) guru-guru MTsN di wilayah Jembrana. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat dari Sunyoto (2012) bahwa stres yang merugikan pekerja karena suasana kerja mereka berpengaruh pada kesuksesan dan kepuasan kerja mereka. Stress kerja akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi dan kepuasan kerja individu. Sistem pembelajaran *daring* yang saat ini diterapkan, mengharuskan semua siswa dan guru belajar dan mengajar dari rumah, namun lingkungan rumah tidak menjamin siswa dan guru bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, lingkungan dan situasi di rumah bisa mengganggu konsentrasi guru dan siswa dalam mengajar dan belajar, yang diakibatkan oleh kegiatan lain seperti kegiatan membersihkan rumah, menjaga anak dan kegiatan yang membuat guru dan siswa tidak fokus dalam menjalankan tugas, terutama guru perempuan akan sangat sulit menghadapi situasi seperti ini, dalam penelitian kali ini sebanyak 44,23% didominasi oleh guru perempuan. Oleh sebab itu untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka perlunya kegiatan yang bisa memfokuskan guru untuk menjalankan tugas, seperti piket kerja guru, dimana nantinya guru datang kesekolah sesuai dengan jadwal piket, sehingga kegiatan tersebut bisa mengontrol kinerja guru setiap minggunya. Selain itu dalam hal ini diharapkan kepala sekolah terus memotivasi dan mengurangi tekanan negatif stress kerja dengan cara memperbaiki komunikasi terhadap guru. Lingkungan kerja dan beban tugas yang terlalu berat akan merusak kenyamanan seseorang, sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah dikaitkan dengan stres berupa beban kerja, konflik peran, dan lingkungan fisik (Miftah dan Nugraha, 2016). Hasil penelitian yang senada dan mendukung penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dilakukan Tunjugsari (2011), dimana dalam penelitiannya dikatakan bahwa hubungan stress kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu dalam kategori cukup kuat

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Menurut temuan penelitian selanjutnya, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh teori dari Maslow (dalam Sunyoto, 2012) bahwa seseorang di tempat kerja didorong oleh keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan internal. Manajer secara teoritis dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan menerapkan berbagai tindakan untuk meningkatkan kepuasan di tempat kerja (Wibowo, 2012). Kendala yang banyak dirasakan oleh para guru adalah hilangnya rasa kepercayaan diri pada guru akibat lamanya pandemi COVID-19, para guru tidak sanggup jika metode pembelajaran secara *daring* tersebut terus dilakukan karena metode tersebut dirasa kurang efektif untuk para siswa, sementara pemerintah masih belum berani memberikan izin sekolah-sekolah untuk pelajaran tatap muka. Hal ini menyebabkan motivasi kerja guru menurun sehingga perlu dorongan dari atasan dan pengarahan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Untuk memotivasi para guru, kepala sekolah bisa memberikan dorongan dan membangun sikap optimisme dalam diri, pantang menyerah, bahwa dengan metode *daring* ini para guru masih bisa mendidik siswa dengan baik, tentunya dengan ketekunan dan kerjakeras yang tinggi. Selain itu kepala sekolah perlu memberikan pengarahan dan terus mendukung gerakan 3 M (mencuci tangan, menjaga jarak, memakai masker). Jika semua orang mematuhi anjuran pemerintah untuk selalu menjalankan protokol kesehatan maka tentunya akan mempercepat keadaan kembali menjadi normal. Sangat penting untuk memberikan penguatan dan dorongan sebagai sarana motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membuahkan hasil yang diinginkan. (Abdullah dan Ampuleng, 2018). Temuan sebelumnya yang senada dengan penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Netra (2015), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Dapat disimpulkan penelitian ini dari hasil pengujian statistik dan hasil hipotesis serta pembahasan yaitu. (1) Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru MTsN di wilayah Jembrana. (2) Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi guru-guru MTsN di wilayah Jembrana. (3) Stres kerja berpengaruh

secara negatif terhadap kepuasan kerja guru-guru MTsN di wilayah Jembrana. (4) Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jembrana.

Ada beberapa saran yang diberikan peneliti yaitu. (1) Bagi kepala sekolah MTsN di wilayah Jembrana, diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi stres kerja pada guru dan meningkatkan motivasi melalui peningkatan hubungan kerja guru dengan menerapkan 3 S (senyum, salam, sapa), memberikan sarana pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan kondisi saat ini, dan berlaku adil pada setiap guru. Karena penelitian membuktikan bahwa stres kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (2) Peneliti selanjutnya tertarik untuk menyelidiki aspek serupa, seperti stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, dan penelitian ini dimaksudkan untuk memperluas penelitian dengan cara menggunakan topik penelitian yang lebih luas. Juga direncanakan untuk menguji faktor-faktor lain yang dianggap berdampak kuat pada kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah. S, dan Ampauleng. 2018. Dampak Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar. Vol 01, No 02. Hal 39-44.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2020. Survei COVID-19. Diakses pada tanggal 11 September 2020. Melalui : <https://www.covid19.go.id/>
- Dewi, Ni Putu Erika dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow *Restaurant and Spa* Legian Kuta-Bali. Vol. 04, No 7.
- Doktrinnya, I Komang Gede. (2020, September, 21). Jembrana Catat Rekor Tertinggi, Tabah 26 Terkonfirmasi Covid -19. Diakses pada tanggal 25 September 2020. Dari <https://baliexpress.iawapos.com/read/2020/09/21/215077/jembrana-catat-rekor-tertinggi-tambah-26-terkonfirmasi-covid-19>.
- Fatimah, Siti. 2020. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. STIE.
- Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika. Bandung : Aditama.
- Martini, Nelly. dan Fadli, Dadan .A. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Vol. 9 No. 17.
- Miftah, Nugroho.J.S.G. dan Nugraha, Suhartadi. W. 2016. Stress Kerja dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja : Kajian Empiris pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif. Universitas Jember.
- Nanda, Ayuk. W. dan Sugiarto, Agus. 2020. Stress Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Vol. 9, No. 2.
- Rahmawati, Noviana Windri. (2020, September, 24). Update Covid-19. Diakses pada tanggal 25 September 2020. Dari <https://bali.tribunnews.com/2020/09/24/update-covid-19-bali24-september-kasus-positif-bertambah-119-orang131-pasien-semuh-5-meninggal>
- Shalihah, Nur Fitiatus. (2020, September, 11). Daftar Zona Merah Covid-19 di Indonesia. Diakses pada tanggal 15 September 2020. Dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/11/070600565/daftar-zona-merah-covid-19-di-indonesia-bali-terbanyak-dengan-8-kabupaten?page=all>

Sinaga, Timbul. dan Sinambela, Mutiara. 2013. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Vol XVII, No.01.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).

Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Universitas Komputer Indonesia.

Undang- undang Republik Indonesia No.20.Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Jakarta: www.hukumonline.com.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pres.