

PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SLB NEGERI 1 BULELENG

L. P. Suwantika Yuwenda¹, K. K. Heryanda²,

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: luhputusuwantikayuwenda15@undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan teruji tentang pengaruh (1) stres kerja terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja terhadap motivasi kerja, dan (4) stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada guru slb negeri 1 buleleng. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru pada slb negeri 1 buleleng. Objek penelitian ini berfokus pada variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan (4) motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di slb negeri 1 buleleng.

Kata kunci : Kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja

Abstract

This study aims to obtain tested findings about the effect of (1) job stress on job satisfaction, (2) work motivation on job satisfaction, (3) job stress on work motivation, and (4) job stress on job satisfaction through work motivation in teachers. Slb negeri 1 buleleng. the research design used in this research is causal quantitative. The subjects of this study were all teachers at slb negeri 1 buleleng. The object of this research focuses on the variables of job stress, work motivation and job satisfaction. The population used in this study amounted to 31 people. Data were collected using a questionnaire technique which was analyzed using path analysis. The results obtained in this study indicate that, (1) job stress has a negative and significant effect on job satisfaction, (2) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) job stress has a negative and significant effect on work motivation, and (4) work motivation is able to mediate the effect of job stress on teacher job satisfaction at slb negeri 1 buleleng.

Keywords: Job satisfaction, work motivation, work stress

1. Pendahuluan

Manusia membutuhkan pendidikan sebagai sarana untuk membentuk kualitas dan intelektualitas diri pada individu. Semua warga negara memiliki hak untuk menerima pendidikan tanpa kualifikasi tertentu dalam perbedaan fisik, kelas sosial, asal-usul, dan pada anak berkebutuhan khusus sekalipun. Pendidikan bagi anak harus terjamin sebagai pemenuhan hak dengan tidak membatasinya meskipun pada anak berkebutuhan khusus. Individu sebagai pendidik yang bijaksana dan berkualitas dibutuhkan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan sehingga mendatangkan manfaat bagi seluruh insan sebab pendidikan dianggap penting bagi masyarakat dan hal ini mengacu pada hak tiap-tiap individu untuk mendapatkannya demi merintis perkembangan yang diharapkan dalam diri mereka.

Terdapat revolusi dalam aspek pendidikan hampir tiap saat. Dengan pertumbuhan penduduk yang konstan dari masa ke masa, maka hal ini membawa pengaruh dalam pendidikan, mengingat adanya lebih banyak anak yang membutuhkannya. Sekolah yang berdaya saing sebagai sarana tempat belajar pun harus tersedia. Akan tetapi, terdapat sebagian anak yang diahirkkan dengan kondisi tidak normal dan berkebutuhan khusus. Indonesia memiliki 993.000 siswa difabel mengacu pada Dapodik tahun 2018. Penyandang

difabel ini adalah anak-anak dengan keadaan memiliki ketidaksempuanaan pada fisik yang terganggu atau perkembangannya jauh dibawah normal, anak yang tidak mampu untuk belajar, memiliki gangguan pada mental dan perilakunya meskipun mereka dianugerahi bakat dan intelegensi yang memadai. Dewasa ini, anak berkebutuhan khusus telah diperhatikan dalam sektor pendidikan di mana mereka juga layak menerima pendidikan yang setara dengan anak reguler atau non difabel.

Sekolah merupakan badan yang dapat menaungi siswa difabel dengan wewenang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar yang efisien. Salah satunya adalah SLB Negeri 1 Buleleng yang mana termasuk lembaga yang secara khusus disediakan bagi anak-anak berkebutuhan khusus untuk menerima pendidikan yang layak. Terdapat empat ragam ketunaan pada SLB meliputi tunanetra, tunarungu, tunagrahita, serta tunalaras. Dalam sekolah tersebut, peran yang memegang tanggung jawab bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus adalah guru SLB. Guru tersebut memiliki tuntutan ekstra dalam mewujudkan visi sekolah secara optimal. Mereka dituntut tidak hanya untuk memiliki kemampuan dasar sebagai seorang guru, namun juga kemampuan pendampingan dan keterampilan serta karakteristik khusus dalam upaya mendampingi anak didiknya. Peran dan tanggung jawab guru sekolah luar biasa yang sangat banyak juga dapat menjadi tekanan baik fisik maupun mental bagi guru. Tak jarang pula permasalahan yang muncul adalah permasalahan yang menyangkut interaksi sosial dengan masyarakat sekitar. Guru diwajibkan selalu memberikan dampak positif baik secara individual maupun organisatoris. Tak jarang pula permasalahan yang muncul adalah permasalahan yang menyangkut interaksi sosial dengan masyarakat sekitar. Pihak sekolah juga sering melakukan upaya untuk memberikan pengertian kepada masyarakat umum tentang anak berkebutuhan khusus. Pembelajaran daring saat ini juga berdampak pada tekanan yang dialami guru SLB, dimana anak didiknya sudah lupa memakai Bahasa Isyarat Indonesia. Hal ini membuat para guru membuat keterampilan baru dalam menyajikan materi yang diberikan untuk anak didiknya, jika hal ini tidak diatur dengan baik dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja guru SLB.

Profesi menjadi guru SLB tentu bukan hal yang mudah karena membutuhkan keterampilan khusus dalam memberikan ilmu terhadap anak yang berkebutuhan khusus. Menjadi seorang guru SLB dituntut untuk selalu bersikap profesional dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Untuk bisa melakukan profesi sebagai guru SLB tidak mudah dan membutuhkan perjuangan yang berat selain harus memiliki pendidikan yang memadai dalam mendidik anak berkebutuhan khusus, seorang guru SLB harus memiliki tingkat kesabaran yang ekstra serta kesehatan mental dan fisik yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam proses belajar mengajar pasti akan menimbulkan ketegangan dan tingkat stres yang dialami oleh guru.

Untuk menjadi guru SLB tidak akan lepas dari yang namanya stres kerja, kejadian ini bisa terjadi akibat beban yang dialami oleh para guru. Sumber stres biasanya terjadi jika guru frustrasi, menghadapi tingkah laku siswa dalam kesehariannya bahkan karena kesulitan dalam berkomunikasi. Stres yang terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dan berdampak pada kepuasan kerja masing-masing individu. Mangkunegara, (2013) memaknai stres kerja sebagai rasa memiliki tekanan yang timbul dalam diri pekerja saat berhadapan dengan tugasnya. Namun, dengan pengelolaan stress yang baik, hal tersebut juga berguna dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pada individu yang mampu melakukannya.

Pada guru SLB, motivasi mereka dalam menuntaskan tugas yang diamanatkan maupun ekspektasi mereka dalam menjalankan tugas menerima dampak dari adanya tekanan yang mereka dapatkan. Motivasi secara bahasa berawal dari kata latin *movere* yang dimaknai sebagai sebab pergerakan. Sedarmayanti, (2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan atau *driving force* di mana hal tersebut berdampak pada tindakan yang diambil oleh individu atas ketakutannya akan suatu hal. Dalam lembaga, khususnya di sektor pendidikan, motivasi kerja dianggap aspek strategis di dalamnya sebab kepuasan kerja pada guru berasal dari motivasi sehingga mampu mewujudkan visi lembaga tersebut. Karena jika tidak ada motivasi sebuah pencapaian tujuan tidak akan berjalan maksimal.

Mengingat pentingnya guru sebagai sumber daya manusia dalam dunia pendidikan maka sebuah upaya harus dilakukan untuk menciptakan tujuan yang diinginkan. Ketidakpuasan acap kali muncul karena motivasi yang rendah berkombinasi dengan tingkat stres yang tinggi. Secara umumnya, kepuasan kerja memiliki karakteristik yang personal dan berhubungan langsung dengan individu, di mana mereka tentu mempunyai perbedaan dalam tingkat kepuasan mengacu pada konsep nilai yang dibangun dalam diri mereka. Sehingga secara general, kepuasan kerja merujuk pada anggapan aspek-aspek yang menggembirakan maupun sebaliknya ketika memaknai pekerjaan yang dilakukan, (Hasibuan, 2006). Sehingga, guru dihimbau untuk dapat memenuhi kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas sebab hal tersebut menjadi aspek pendorong kinerja yang optimal. Dalam menekuni pekerjaannya, kepuasan kerja pada diri individu merupakan hal yang krusial. Dengan kepuasaan kerja yang memadai oleh guru, maka ia mampu memberikan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, namun apabila syarat tersebut menunjukkan kenalikannya, kinerja yang buruk akan teridentifikasi seiring berjalannya waktu. Robbins & Judge, (2008) menganggap kepuasan kerja merupakan rasa yang menyenangkan yang berkaitan dengan pekerjaan individu, di mana termasuk hasil proyeksi katakter individu tersebut.

Berkaitan dengan hal diatas menurut hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah di SLB Negeri 1 Buleleng menyatakan bahwa guru-guru di sana sebelumnya pasti sudah mempertimbangkan tugas dan kewajiban yang akan diembannya jika mendidik anak berkebutuhan khusus. Guru-guru tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Memang dikatakan stres yang dialami oleh para guru sebagian besar dialami saat guru melakukan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang akan dilakukan sehari-hari dalam proses pembelajaran. Serta kesulitan para guru dalam melakukan pembelajaran dikelas, karena para guru dituntut untuk mampu membuat kondisi kelas yang kondusif sehingga murid-murid bisa mengikuti pembelajaran sebagaimana mestinya. Tetapi karena rasa tulus pengabdian yang diberikan guru oleh anak berkebutuhan khusus serta disiplin ilmu yang dimiliki oleh para guru membuat pekerjaan yang dijalankan tidak terasa begitu berat, dan ketika para guru berhasil mendidik muridnya dengan baik, hal itu sudah menjadi kepuasan guru dalam pengabdiannya. Ini membuktikan bahwa stres kerja tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasa. Karena rasa tulus yang diberikan kepada guru oleh anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri 1 Buleleng.

Kemudian dijelaskan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam para guru melaksanakan tugasnya. Tentu menjadi pendidik bagi anak berkebutuhan khusus bukan hal yang mudah, tetapi karena dukungan dari keluarga, pimpinan, rekan kerja membuat para guru semangat dalam menjalankan tugasnya. Apalagi jika berhasil mendidik anak berkebutuhan khusus menjadi murid yang berprestasi sampai mengharumkan nama sekolah dalam perwakilan lomba bidang akademik dan non akademik. Motivasi kerja dalam hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja oleh para guru, sehingga beban yang dirasa tidak begitu berat. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

Dari uraian di atas, menunjukkan adanya kesenjangan teori dan kenyataan di lapangan. Teori menyatakan jika stres kerja tidak ditangani dengan baik maka akan menurunkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wibowo, (2014) dan Mansoor *et al*, (2011) yang menyebutkan adanya dampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan oleh stres kerja. Kepuasan yang minimum memicu adanya stres, sedangkan kepuasan yang maksimum dalam menekan dampak stres tersebut, yang mana menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan stres (Bhatti *et al*, 2011). Namun jika diamati lebih lanjut, kepuasan kerja daei guru SLB meneeima dampak atas motivasi kerja yang ada dalam kepuasan kerja. Merujuk pada hasil wawancara, tidak ditemukan adanya stres yang disebabkan oleh keikhlasan pendidik yang berdampak pada kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan. Di sisi lain, guru-guru menerima dorongan dalam mewujudkan visi lembaga melalui dampak positif yang bersumber dari motivasi.

Stres kerja merupakan keadaan di mana fungsi fisik dan mental mengalami ketidakseimbangan yang mampu membawa dampak pada pola pikir, emosi, serta kondisi individu akibat merasa tegang. Individu dengan stres berlebih memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam lingkungannya tersebut. Burhanuddin, (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi rendah atas timbulnya faktor psikis yang mendorong terjadinya stres. Individu yang merasa tidak mampu lepas dari kondisi yang melatarbelakangi kepuasan kerja dapat saja menimbulkan stres. Sullivan & Bhagat, (1992) menjelaskan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya banyak yang membahas mengenai keterkaitan kepuasan kerja oleh stres di suatu organisasi. Hal tersebut relevan dengan penelitian Alberto, (1995), Praptini, (2020) di mana mereka menyatakan stres kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan kerja.

H1: Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng

Motivasi adalah tahapan yang melibatkan psikis di mana melibatkan hubungan berupa pandangan, tindakan, kebutuhan, serta pengambilan keputusan menurut individu. Luthans, (2006) mengatakan kepuasan kerja di dorong oleh beberapa aspek yang secara keseluruhan terangkum dalam adanya motivasi kerja. Pernyataan ini relevan dengan penelitian ini Saimah, (2003). Gouzali, (2000) melalui buku berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" membuat klasifikasi faktor motivasi menjadi dua golongan yang bisa menciptakan kepuasan kerja mencakup faktor dari luar dan faktor dari dalam. Penelitian ini serupa dengan penelitian Prabu, (2005), Sunuharyo, Utami (2006) di mana beranggapan bahwa hubungan motivasi dengan kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang signifikan secara positif.

H2: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng

Sari, Muis, & Hamid, (2012) beranggapan bahwa motivasi kerja milik karyawan turut mengalami peningkatan di samping munculnya pengaruh negatif atau terjadinya stres yang mereka alami. Hal itu berlaku sebaliknya, di mana motivasi kerja pada karyawan turut menurun dipicu dengan tingkat stres yang menurun. Ini terjadi sebab karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang memadai dalam tujuannya mewujudkan sasaran kerja yang dipicu oleh stres kerja dengan sasaran yang sudah ditentukan. Pernyataan yang sama pun telah dijelaskan dalam penelitian Sinaga & Sinambela, (2013) yang mengatakan bahwa penurunan motivasi kerja bersumber dari stres yang berlebihan pada individu.

H3: Ada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng

Telah dibuktikan bahwa kepuasan kerja menerima pengaruh yang bersumber dari stres kerja serta motivasi kerja. Ketidakpuasan hadir apabila kurangnya motivasi pada individu diiringi dengan stres yang besar. Karyawan bisa kehilangan motivasinya serta merasa stres apabila kepuasan kerja mereka belum terpenuhi, di mana dalam menggerakkan organisasi pada dasarnya memerlukan dorongan dari kepuasan kerja (Handoko, 2008). Motivasi kerja menjadi bagian dari faktor utama yang mendatangkan stres kerja pada diri karyawan. Faktor ini berperan cukup krusial pada peningkatan kepuasan kerja karyawan serta memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed *et al.* 2010). Anggapan tersebut relevan dengan penelitian Yasa & Dewi di mana mereka menyebut kepuasan kerja yang bersumber dari stres kerja mampu diredam dengan adanya motivasi kerja.

H4: Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng melalui mediasi motivasi kerja.

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dilaksanakan guna menguji pengaruh yaitu stres kerja serta motivasi kerja secara simultan pada kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng. Dan stres kerja serta motivasi kerja secara parsial pada kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

2. Metode

Sugiyono, (2014) menjelaskan bahwa populasi merupakan area yang dijadikan acuan dari suatu objek maupun subjek dengan kualifikasi khusus yang telah ditentukan oleh peneliti dalam rangka mempelajarinya serta kemudian menentukan kesimpulan atas hal tersebut. Di sisi lain Arikunto, (2006) menganggap populasi sebagai semua subjek penelitian yang

dicakup. Penelitian ini melibatkan populasi berupa semua guru SLB Negeri 1 Buleleng yang jumlahnya sebanyak 31 guru. Atas digunakannya seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian, maka penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian populasi.

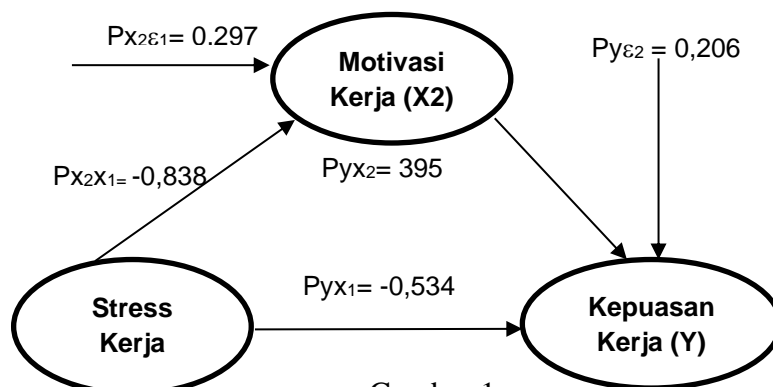
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada dalam kuesioner. Data didapatkan langsung dari guru-guru melalui kuesioner stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan, data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data diperoleh melalui Kepala Sekolah SLB Negeri 1 Buleleng. Dalam penelitian ini data yang didapat yaitu data guru.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu pencatatan dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip-arsip dan data-data, yang dimiliki pihak sekolah. Selanjutnya metode kuesioner, jenis kuesioner yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner berstruktur (angket tertutup), dan peluang jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Guru SLB dapat menjawab dari 5 pilihan jawaban yang sudah ada sehingga nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data.

Data yang didapat akan dikumpulkan dan diolah menggunakan sistem skor, setiap jawaban akan diberikan skor dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner berperan untuk memperoleh data ordinal pada penelitian yang sebelumnya harus memenuhi syarat reliabilitas dan validitas, hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang valid serta akurat. Uji reliabilitas yakni alat penilaian kuesioner yang diperoleh dari indikator variabel. Guna mengetahui reliabilitas sebuah variabel maka diuji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* > 60 (Ghozali, 2009). Selanjutnya Uji Validitas Ghozali, (2009) memaparkan uji validitas dipakai dalam menilai sah tidaknya item kuesioner. Sebuah kuesioner dinilai valid apabila kuesioner bisa memperlihatkan hal yang diukur dari kuesioner terkait. Uji validitas dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yakni melalui perhitungan korelasi nilai yang didapatkan dari pernyataan. Suatu pernyataan dalam kuesioner dinilai valid bila tingkat nilai signifikannya dibawah 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabulasi hasil kuesioner penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian didominasi dengan usia 35-45 tahun yang sebesar 48,4% dari keseluruhannya. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan dengan jumlah 20 orang sebesar 64,5% sementara laki-laki berjumlah 11 orang sebesar 35,5%. Dan sedangkan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 28 orang sebesar 90,3% dibandingkan dengan tingkat pendidikan D2 yang hanya berjumlah 1 orang sebesar 3,2%. Struktur pengaruh atau arah pengaruh pada hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1

Struktur Hubungan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Guru SLB Negeri 1 Buleleng

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh negatif serta signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng” Berdasarkan rekapan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program Windows SPSS 20.0 bahwa $p\text{-value } P_{yx1} = 0,000$ dan $p\text{-value} < \alpha 0,05$, maka keputusannya adalah penolakan H_0 . Artinya stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru SLB Negeri 1 Buleleng, keintiman pengaruhnya sebesar $-0,549$ atau $54,9\%$, dan pengaruhnya sangat besar yaitu $0,301$ atau $30,1$. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa stres kerja berdampak terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

Hipotesis penelitian kedua “Adanya pengaruh positif serta signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng” Berdasarkan rekapan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program Windows SPSS 20.0 bahwa $p\text{-value } P_{yx2} = 0,000$, dan $p\text{-value} = < \alpha 0,05$, maka keputusannya adalah penolakan H_0 . Artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru SLB Negeri 1 Buleleng, kedekatan pengaruhnya sebesar $0,429$ atau $42,9\%$, dan besarnya sumbangan pengaruhnya sebesar $0,184$ atau $18,4$. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

Hipotesis penelitian ketiga “Adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng” Berdasarkan rekapan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows, bahwa nilai $p\text{-value } P_{x_2x_1} = 0,000$ dengan $p\text{-value} = < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya stres kerja (X_1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2) guru di SLB Negeri 1 Buleleng. dengan keeratan pengaruh sebesar $-0,838$ atau $83,8\%$ dan besar sumbangan pengaruh sebesar $0,703$ atau $70,3\%$. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng.

Hipotesis penelitian keempat “Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng” Mengacu hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program Windows SPSS 20.0 yaitu $P_{x_2x_1} = -0.838$ dan $P_{yx2} = 0.429$, sehingga didapatkan pengaruh tidak langsung dari tekanan kerja (X_1) mengalikan $P_{x_2x_1}$ dengan motivasi kerja (X_2) Memperoleh kepuasan kerja (Y). P_{yx2} , jadi hasilnya 0.172 atau 17.2% .

Mengacu pada penelitian yang dilalui, nampak adanya dampak yang diterima kepuasan kerja atas stres kerja yang menyagakan adanya pengaruh negatif yang signifikan pada kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng atas variabel stres kerja. Pernyataan ini relevan dengan hasil yang dimuat oleh Adanang & Burhanudin (2011) pada penelitiannya yang mana mengklaim kepuasan kerja dapat mengalami penurunan atas gangguan psikis yang muncul akibat stres. Perasaan kepuasan kerja tidak terlepas dari situasi yang secara erat mengikuti individu, salah satunya adalah stres. Hasil penelitian Alberto (1995) dan Praptini (2020) mendukung hal tersebut di mana stres merupakan aspek yang berdampak pada kepuasan kerja. Artinya jika tekanan kerja meningkat maka akan menimbulkan ketidakpuasan guru dalam proses mengajar.

Mengacu pada penelitian yang dilalui, kepuasan kerja guru pada SLB Negeri 1 Buleleng menerima dampak yang positif secara signifikan atas motivasi kerja. Pernyataan ini relevan dengan penyampaian teori Luthans, (2006) sebagian aspek yang berdampak pada kepuasan kerja terkandung pada motivasi kerja. Ini juga sesuai menurut penelitian Saimah, (2003) yang menyatakan kepuasan kerja menerima dampak yang positif secara signifikan atas motivasi kerja. Terdapat delapan indikator motivasi kerja diantaranya: (1) Daya pendorong artinya kemampuan sekolah untuk memberikan dorongan kekuatan untuk menggerakkan para guru dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Yang dilakukan oleh pihak sekolah yaitu selalu mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan guru lalu

memberikan semangat agar guru mampu mencapai tujuannya. (2) Kemauan artinya dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari orang lain maupun lingkungannya. Pihak sekolah melakukan rapat setiap hari senin untuk melakukan evaluasi agar bisa selalu memberikan yang terbaik untuk anak didiknya hal tersebut secara tidak langsung memberikan pengaruh yang baik untuk masing-masing guru agar selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. (3) Kerelaan artinya guru SLB menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sukarela atas amanah dari pekerjaannya serta orangtua siswa. (4) Membentuk keahlian artinya kemahiran guru SLB dalam menerapkan Bahasa Isyarat Indonesia agar bisa melakukan komunikasi dengan siswa berkebutuhan khusus. (5) Membentuk keterampilan artinya guru SLB terus melakukan peningkatan keterampilannya dalam mengajar agar mampu meraih prestasi/tujuan yang diinginkannya, (6) Tanggung jawab artinya guru SLB dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya memiliki rasa tanggung jawab yang bisa menimbulkan motivasi dalam dirinya. (7) Kewajiban yang artinya sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Guru SLB mendapatkan motivasi karena kewajiban yang harus dia laksanakan dalam mendidik anak berkebutuhan khusus. (8) Tujuan artinya suatu motivasi yang timbul karena ada tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan kedelapan indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja sudah dijalankan dengan baik sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sinaga & Sinambela, (2013) mengungkapkan bahwa stres yang melampaui daya terima pegawai akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto, (2020). Stres kerja diakibatkan tugas dan kewajiban guru SLB dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus. Dengan adanya pembelajaran daring mengakibatkan kesulitan para guru untuk melakukan proses belajar mengajar, diakibatkan anak berkebutuhan khusus tidak bisa menerima pembelajaran dari jarak jauh. Dengan hal tersebut guru harus datang ke rumah-rumah siswa untuk melakukan pembelajaran agar siswa tidak lupa menggunakan bahasa isyarat, karena hal itu harus dilatih secara berkala. Kejadian ini membuat guru mengalami stres kerja, maka dari itu motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meringankan stres kerja yang dialami. Motivasi kerja bisa didapatkan dari pimpinan ke bawahan atau dengan sesama rekan kerjanya, saling bekerjasama memberikan dorongan agar stres kerja yang dialami tidak begitu terasa.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng. Hal ini sejalan dengan teori Ahmed *et al*, (2010) salah satu aspek utama yang membawa dampak pada stres kerja antar pekerja berasal dari motivasi kerja. Aspek motivasi berperan cukup krusial pada peningkatan kepuasan kerja individu serta mampu menekan adanya stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa dan Dewi, (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengatur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru SLB yang dapat mengurangi tekanan kerja akan termotivasi untuk meningkatkan motivasinya, dan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru SLB.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan dari perolehan hasil dan pembahasan yang dilaksanakan yaitu (1) stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng, (2) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng, (3) Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng, dan (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng.

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut maka saran yang akan diberikan yaitu untuk pihak SLB Negeri 1 Buleleng agar mempertahankan dan meningkatkan kembali secara optimal kepuasan kerja yang diberikan kepada guru. Peningkatan kepuasan kerja dapat

dilakukan melalui menekan stres kerja yang dialami agar tidak berlebihan dengan memperhatikan aspek pengukuran seperti beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja. Jika stres kerja bisa dikelola dengan baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasa. Selain stres kerja, motivasi kerja perlu diperhatikan oleh pihak sekolah karena keseluruhan pelaksanaan pembelajaran untuk anak berkebutuhan khusus akhirnya akan mengarah pada kebutuhan motivasi kerja bagi masing-masing guru. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Selanjutnya bagi peneliti seterusnya, saya berharap dapat melakukan penelitian tentang tekanan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan aspek lain yang sejenis, dan berharap dapat melakukan penelitian ini melalui penelitian di sekolah SLB lainnya, sehingga hasil penelitiannya lebih dapat diandalkan. Di samping hal tersebut, diperlukan keterlibatan lain di luar motivasi dan stres kerja yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja guru demi menambah lingkup penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.
- Arikunto, M. (2006). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Bhatti, N., Jiskani, M., Pathan, M. ., & Magsi, M. . (2011). Empirical Analysis of Job Stres on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4(3), 264–270.
- Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Program IDM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzaly, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (BPFE)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (kesepuluh)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Kesebelas)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Jinnah, M. A., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector Of Pakistan. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 3(6).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.

- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, XVII(01), 75–83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction, and job performance : where do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353–374.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 1-2). Jakarta: Rajawali Pers.