

Efek Stres Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Daerah Istimewa Yogyakarta di Masa Pandemi Covid-19

Kartinah¹, Yola Desti Putri¹, Nurwiyanta¹, Andika¹

¹Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Universitas Janabadra Yogyakarta,

ABSTRACT

ABSTRACT This study aims to examine the effect of work stress, work facilities, and abilities on the performance of elementary school teachers in the Special Region of Yogyakarta during the Covid-19 Pandemic. Using non-probability sampling, 250 primary school teachers were selected as respondents from a population of 20,318 teachers spread over four districts and one city. Determination of the sample calculated using the Slovin formula with a significance level of 0.01 found 10,000 samples. Furthermore, the sample is set at 2.5% of 10,000, and is divided into five districts and cities. Hypothesis test using multiple linear regression, with statistical test t, with the help of SPSS.20 program. Produce statistical evidence that work stress has a significant positive effect on teacher performance. This shows that the stress level during the COVID-19 pandemic is at a moderate level. The stress that arises motivates teachers to be able to adapt to the demands of the online learning model. This study also produces statistical evidence that work facilities and abilities have a significant positive effect on the performance of elementary school teachers. Government policy stipulates the online teaching and learning process, responded positively by the ability of the teachers followed by the provision of adequate facilities to adjust the demands of the use of online learning technology.

Keywords: *ability, work stress, performance, work facilities*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, fasilitas kerja, dan kemampuan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Daerah Istimewa Yogyakarta dimasa Pandemi Covid-19. Menggunakan non-probability sampling, ditetapkan 250 guru sekolah dasar sebagai responden dari populasi sebesar 20.318 guru yang tersebar di empat Kabupaten dan satu Kota. Penentuan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 0,01 ditemukan 10.000 sampel. Selanjutnya, sampel ditetapkan 2,5% dari 10.000, dan diproses ke lima daerah Kabupaten dan Kota. Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, dengan uji statistik t, dengan bantuan program SPSS.20. Menghasilkan bukti statistik stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan tingkat stres dimasa pandemi covid-19, berada pada level moderat. Stress yang timbul, memotivasi para guru untuk mampu menyesuaikan dengan tuntutan model pembelajaran daring. Penelitian ini juga menghasilkan bukti statistik bahwa fasilitas kerja dan kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Kebijakan pemerintah menetapkan proses belajar mengajar daring, direspon positif oleh kemampuan para guru yang diikuti dengan penyediaan fasilitas yang memadai untuk menyesuaikan tuntutan penggunaan teknologi pembelajaran daring.

Kata kunci: *fasilitas kerja; kemampuan; kinerja; stres kerja*

PENDAHULUAN

Dalam waktu yang sangat cepat, virus Covid-19 mengubah tatanan kehidupan secara global [1]. Skala dampaknya belum pernah terjadi sebelumnya, dan penelitian menunjukkan bahwa mungkin diperlukan lebih dari satu dekade bagi dunia untuk pulih, secara sosial dan ekonomi [2]. Secara tidak langsung, Covid-19 sangat menekan keberlangsungan kebiasaan yang sering kita lakukan. Aktivitas mulai dibatasi akibat Covid-19. Ada begitu banyak bidang yang di akhirnya tidak berjalan sebagaimana mestinya, seperti perjalanan ke luar negeri ditutup, rapat dilakukan melalui protokol yang ketat, banyak perusahaan terpaksa menetapkan kebijakan memperpendek jam kerja karyawan dengan pembagian shift jam kerja, sampai kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Covid-19 yang melanda hampir setiap wilayah di dunia menyebabkan keterbatasan dalam semua aspek, termasuk pendidikan [3]. Pandemi COVID-19 membuat

seluruh sekolah di dunia tutup dan memberlakukan pembelajaran online. Simamora [4] menjelaskan bahwa kegiatan belajar mengajar yang biasa dilakukan tatap muka telah berubah menjadi pembelajaran online dengan bantuan berbagai aplikasi pembelajaran berbasis online [5][6].

Sejak pertengahan Maret 2020, kurang lebih dua minggu kegiatan belajar mengajar dari rumah telah dilaksanakan sekolah-sekolah di Indonesia. Selama pelaksanaan kebijakan ini, banyak pihak yang merasakan dampak negatifnya. Guru merasa kesulitan untuk memilih platform yang tepat untuk kegiatan pembelajaran jarak jauh [7].

Berdasarkan data dari organisasi pendidikan, keilmuan, kebudayaan PBB (UNESCO), sebanyak lebih dari 150 negara di dunia termasuk Indonesia menutup sekolah-sekolah dalam upaya mencegah terjadinya penyebaran Covid-19. Jumlah pelajar/mahasiswa yang terdampak secara global sekitar 1,2 milyar orang atau sekitar 68 persen dari

total pelajar/mahasiswa yang terdaftar [8], dampaknya pun mengarah pada dampak negatif yaitu para pelajar “dipaksa” untuk belajar dari rumah dengan metode yang belum pernah dilaksanakan sebelumnya. Dengan adanya kejadian ini guru harus bekerja lebih keras untuk tetap melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Perubahan sistem pembelajaran dari *offline* ke *online* secara “mendadak” menyebabkan banyak permasalahan muncul baik bagi pelajar [9], [10] maupun bagi pengajar [11]. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa perubahan sistem pembelajaran dan operasional sekolah di tengah pandemi covid-19 memicu stres pada guru di suatu sekolah. Newsletter [12] mengutip, survey yang dilakukan oleh *Yale Center for Emotional Intelligence dan Collaborative for Social Emotional and Academic Learning* pada lebih dari 5.000 guru di Amerika Serikat menemukan, para guru mengalami stres dalam menjalankan proses belajar dan bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19. Kekhawatiran akan terpapar virus serta proses adaptasi dengan teknologi baru menjadi penyebab mereka mengalami stres. Kondisi stres pada sebagian guru dapat memicu gangguan pada produktivitas kegiatan belajar mengajar serta kegiatan operasional sekolah.

Fasilitas kerja juga turut menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan di tengah pandemi [13]. Dalam lembaga pendidikan Sekolah Dasar fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas sekolah yang digunakan untuk memperlancar kegiatan belajar serta mengajar bagi guru. Fasilitas tersebut berupa sarana dan prasarana pendukung pembelajaran berbasis teknologi informasi seperti laboratorium komputer, LCD projector dan akses internet. Fasilitas kerja yang memadai akan membuat guru menjadi lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya fasilitas yang diberikan kepada guru akan mendongkrak semangat serta memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, fasilitas akan memberikan pengaruh yang positif terhadap keberlangsungan kegiatan belajar mengajar di tengah pandemi [14].

Kemampuan guru dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor penting penentu keberhasilan dalam pembelajaran daring saat ini. Pada umumnya Sekolah Dasar berisi anak-anak usia 7-12 tahun, yang pada usia tersebut mereka lebih mudah merasa bosan dengan cara belajar yang monoton, kebanyakan dari mereka juga belum pandai menggunakan teknologi secara mandiri. Kemampuan yang dimiliki oleh guru diharapkan akan memberikan kemudahan

dalam penyampaian materi pembelajaran yang turut didukung oleh fasilitas yang disediakan oleh lembaga pendidikan. Kemampuan tersebut antara lain adalah kemampuan untuk membuat media pembelajaran daring yang inovatif, mudah diterima serta menyenangkan [15], [16]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pembelajaran memiliki hubungan langsung dan kuat dengan motivasi belajar siswa. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tersedianya sarana dan prasarana belajar dan kemampuan guru dalam membuat media pembelajaran daring yang inovatif mampu memberikan pengaruh kuat terhadap motivasi belajar siswa [17].

Kesuksesan dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar dipengaruhi oleh kinerja dari para guru yang bekerja di dalamnya [15]. Beberapa masalah masih banyak terjadi pada guru di wilayah DIY selama pandemi, yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran daring. Ketakutan terkontaminasi virus mematikan ini, menimbulkan stres yang signifikan, disisi lain, tanggungjawab tugas guru dipicu karena jam kerja yang tidak menentu dan beban kerja yang semakin banyak, serta kemampuan guru yang tidak bisa disamaratakan antara satu guru dengan yang lainnya. Maka dari itu, lembaga pendidikan diharapkan dapat mengelola stres, menyediakan fasilitas kerja serta mengasah kemampuan setiap individu guru yang ada di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Efek Stres, Fasilitas Kerja, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah Istimewa Yogyakarta Selama Pandemi Covid-19”.

Rumusan Masalah

Apakah stres kerja, fasilitas kerja dan kemampuan berpengaruh parsial terhadap kinerja guru?

Tujuan Penelitian

Menguji parsial pengaruh stres kerja, fasilitas kerja dan kemampuan terhadap kinerja guru.

Tinjauan Pustaka

Stress Kerja

Organisasi terus berusaha untuk bertahan dan mempertahankan diri [18] sehingga membutuhkan karyawan yang berkinerja baik [19]. Namun, menjadi sulit bagi organisasi untuk mempertahankan konsistensi dalam operasi mereka dalam situasi eksternal yang tidak pasti yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Situasi yang tidak menentu ini, seperti pandemi Covid-19, dapat menimbulkan stres yang menghambat kinerja karyawan. Stres kerja

merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tentang tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya [20].

Menurut Robbins [20], stres kerja memiliki tiga dimensi yang menjadi indikator stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Stres lingkungan, merupakan desain organisasi yang dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan yang mengakibatkan tekanan pada karyawan.
2. Stres organisasi, berkaitan dengan kondisi pegawai yang memiliki tuntutan pekerjaan, peran dan tuntutan pribadi. Tuntutan pekerjaan dilihat dari banyaknya tugas yang diberikan sehingga karyawan merasa lelah dalam menjalankan tugasnya. Tuntutan peran terlihat dari tekanan pegawai dalam proses pelaksanaan tugas. Sedangkan tuntutan personal terlihat dari pegawai yang merasa tidak diberikan bantuan teknis dari kelompok atau rekan kerja pada saat dibutuhkan;
3. Stres individu, merupakan masalah pribadi bagi setiap pegawai dan menjadi tekanan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Stres individu dapat berupa masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi atau masalah kepribadian karyawan.

Beberapa penelitian telah menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, seperti hasil penelitian Sari *et al.* [21] di industri manufaktur Indonesia yang menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Sari, Ekawarna dan Sulistiyono [22] yang melaporkan bahwa stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Kinerja

Karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini dikarenakan pegawai merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan operasional dan berperan aktif dalam mencapai atau tidak tercapainya suatu tujuan instansi [23]. Menurut [24] kinerja berasal dari *Job Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. [25] menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok karyawan. Kinerja karyawan yang baik diperlukan bagi organisasi karena

keberhasilan organisasi tergantung pada kreativitas, inovasi, dan komitmen karyawan [26]. Ada 4 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja [27], yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan kerja, 4) Sikap kerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok [28]. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan [29]. Moenir [30] mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moenir [31] ada tiga dimensi fasilitas kerja yang kemudian dijadikan indikator untuk mengukur fasilitas kerja, yaitu: 1). Peralatan kerja, 2). Perlengkapan kerja 3). Perlengkapan Bantu.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja, seperti hasil penelitian Iskandar dan Rahman [32] dan Pratiwi *et al.* [33] yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kemampuan

Menurut Robbins [34] kemampuan merujuk pada satu kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan, dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan diharapkan. Kemampuan kerja seseorang adalah gabungan dari ilmu pengetahuan (*knowledge*) dengan keterampilan (*skill*). Kemampuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan menganalisis, pengendalian diri, kepercayaan diri dan fleksibilitas. Ada juga faktor-faktor lain seperti kepercayaan diri, nilai-nilai, keterampilan, kepribadian, karakteristik, motivasi, masalah emosional dan kemampuan intelektual [35]. Ada dua indikator kemampuan menurut Robbin and Judge [36], yaitu: 1). Intelektual 2). Fisik.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja, seperti yang dilaporkan Diantoro dan Yusuf [37] bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru SMK Swasta. Demikian juga yang dilaporkan Hutasuht [38] bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja guru di SMP Al-Washliyah 8 Medan.

METODE

Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu sebanyak 20.318 guru SD (Badan Pusat Statistik Provinsi DIY, 2019). Jumlah tersebut tersebar di empat kabupaten dan satu Kota Yogyakarta, yakni: Kulon Progo 3.175 guru, Bantul 4.729 guru, Gunung Kidul 4.086 guru, Sleman 5.835 guru, dan Kota Yogyakarta 2.493 guru.
2. Jumlah sampel penelitian ini dihitung dalam tahap berikut: pertama, menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 0,01 didapatkan hasil sebesar 10.000. Hasil perhitungan tersebut masih sangat besar, selanjutnya sampel penelitian ini hanya

mengambil 2,5% dari 10.000 diperoleh 250 responden yang dijadikan sampel [39].

Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau pemilik informasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kusioner tertutup, yang berisi sejumlah pernyataan/pertanyaan yang sudah diberi alternatif jawaban yang kemudian diolah menggunakan Software SPSS.

Pengukuran Variabel

Ada 3 variabel laten pada penelitian ini yaitu stress kerja (X1), fasilitas kerja (X2), kemampuan (X3) dan kinerja (Y). Setiap konstruk terdiri dari beberapa indikator variabel seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Konstruk	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Stress kerja (X1)	Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tentang tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya [20]	- o Stress lingkungan - o Stress organisasi - o Stress individu	[20]
Fasilitas kerja (X2)	Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang [30]	- o Peralatan kerja - o Perlengkapan kerja - o Perlengkapan Bantu	[31]
Kemampuan (X3)	Kemampuan merujuk pada satu kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan, dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan diharapkan [34]	- o Kemampuan Intelektual - o Kemampuan fisik	[36]
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai merupakan kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok karyawan [25]	- o Kualitas kerja, - o Kuantitas kerja - o Keandalan kerja - o Sikap kerja	[27]

HASIL

Data penelitian memiliki statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki nilai rata-rata (Mean) sebesar 30,02, nilai tengah (median) 29,00, nilai minimal sebesar 1,00, nilai maksimal sebesar 50,00 dan standar deviasi (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 6,160.
2. Fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 14,93, nilai tengah (median) 15,00, nilai minimal sebesar 5,00, nilai maksimal sebesar 20,00 dan standar deviasi (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 2,877.
4. Kemampuan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 31,04 nilai tengah (median) 32,00 nilai

minimal sebesar 10,00, nilai maksimal sebesar 40,00 dan standar deviasi (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 5,152.

Uji Validitas

Menurut Ghazali [40] suatu kuesioner dianggap valid jika dapat digunakan untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung hasil SPSS dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*)=*n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan menggunakan uji dua sisi pada *r* tabel. Pada penelitian ini jumlah sampel (*n*) untuk uji validitas adalah 250 responden dan besar dapat dihitung $250 - 2 = 248$, dengan nilai *df* = 248 dan nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat dilihat nilai *r* tabel yaitu 0,349. Masing-masing variabel stres kerja, fasilitas kerja dan kemampuan dinyatakan valid, karena seluruh

butir pertanyaan memiliki r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali [40] reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dapat dikatakan reliabel jika koefisien variabelnya lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Pembandingan	Ket
X1	0.867	$>0,60$	Reliabel
X2	0.741	$>0,60$	Reliabel
X3	0.824	$>0,60$	Reliabel
Y1	0.929	$>0,60$	Reliabel

Berdasarkan tabel rekap hasil uji reliabilitas seluruh item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang kita peroleh berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95127371
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	.041
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig	.385 ^d

Berdasarkan tabel hasil uji rank spearman menunjukkan Variabel stres memiliki nilai signifikansi sebesar 0,345 variabel fasilitas sebesar 0,812 dan variabel kemampuan sebesar 0,236. Karena nilai variabel stres, fasilitas dan kemampuan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan sebesar 0,385 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Karena jumlah data yang diteliti cukup besar maka pada uji ini menggunakan opsi Monte Carlo Sig sehingga hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data penelitian ini normalitas datanya terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adakah multikolinieritas antar variabel bebas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance value* diatas 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
T	Sig.	Tolerance	VIF
5.742	.000		
2.987	.003	.994	1.006
3.141	.002	.605	1.652
10.838	.000	.602	1.660

Hasil tabel uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Jika variance dari residual tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Rank Spearman

			Unstandardized Residual	Stress	Fasilitas	Kemampuan
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.060	-.015	-.075
		Sig. (2-tailed)		.345	.812	.236
		N	250	250	250	250

Ghozali [40] menyatakan bahwa koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) kecil berarti kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruh pada variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) besar maka menunjukkan kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruh pada variabel

dependen adalah besar.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.542	3.975

Tabel hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,548 dan *Adjusted R²* sebesar 0,542. Artinya model dalam penelitian ini menunjukkan kontribusi variabel stres, fasilitas dan kemampuan terhadap kinerja guru sebesar 54,2%. Sisanya 45,8% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini. Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* menggunakan uji statistik F. pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali [40] *Goodness of Fit* digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

Tabel 7. Hasil Uji *Goodness of Fit*

F	Sig.
99.401	.000 ^b

Hasil uji statistik f menunjukkan nilai F hitung sebesar 99,401 lebih besar dari F tabel 1,265 pada tingkat signifikansi 0%. Artinya model telah memenuhi syarat *Goodness of Fit*.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan uji statistic t. Hasilnya ditampilkan pada Tabel 7, dan menghasilkan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = 11,251 + 0,123X_1 + 0,354X_2 + 0,683X_3$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.251	1.959		5.742	.000
	Stres	.123	.041	.128	2.987	.003
	Fasilitas	.354	.113	.173	3.141	.002
	Kemampuan	.683	.063	.599	10.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 1. Koefisien

Model tersebut memiliki nilai konstanta (α) sebesar 11,251. Artinya kinerja guru sebesar nilai konstanta 11,251 yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel stres, fasilitas, dan kemampuan. Akan tetapi besarnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Stres memiliki koefisien sebesar positif 0,123

pada tingkat signifikansi 0% yang artinya setiap prosentase kenaikan stres akan mengakibatkan kinerja guru meningkat sebesar 0,123 dan sebaliknya setiap prosentase penurunan kemampuan akan mengakibatkan kinerja guru menurun sebesar 0,123.

Fasilitas memiliki koefisien sebesar positif 0,354 pada tingkat signifikansi 0% artinya setiap prosentase kenaikan fasilitas akan mengakibatkan kinerja guru meningkat sebesar 0,354 dan sebaliknya setiap prosentase penurunan fasilitas akan mengakibatkan kinerja guru menurun sebesar 0,354.

Kemampuan memiliki koefisien sebesar positif 0,683 pada tingkat signifikansi 0% artinya setiap prosentase kenaikan fasilitas akan mengakibatkan kinerja guru meningkat sebesar 0,683 dan sebaliknya setiap prosentase penurunan kemampuan akan mengakibatkan kinerja guru menurun sebesar 0,683.

Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t dapat diketahui bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ter dukung secara statistik. Demikian juga Hipotesis 2 dan 3 yang menyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja terdukung secara statistik

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari model regresi linier berganda yang dihasilkan, Stres memiliki koefisien sebesar positif 0,123. Artinya setiap prosentase kenaikan stres akan mengakibatkan kinerja guru meningkat sebesar 0,123. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara stres dengan kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sari et al. [21]; Sari, Ekawarna dan Sulistiyo [22] yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa stres yang terjadi pada responden yang diteliti merupakan stres yang moderat atau stres yang sifatnya dapat memicu peningkatan kinerja pada guru. Stres moderat ini terjadi kepada guru yang dapat mengoperasikan alat teknologi seperti laptop dan HP dengan lancar. Kemudian terjadi juga kepada guru yang tidak merasa terbebani dengan adanya WFH (*Work From Home*), memiliki balas jasa atau gaji yang sesuai selama pandemi, memiliki pimpinan yang fleksibel serta guru yang tidak pernah terlibat konflik baik konflik keluarga maupun

konflik sesama rekan guru. Guru yang mengalami kondisi demikian dapat meningkatkan kinerja di tengah pandemi Covid-19.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dimensi-dimensi fasilitas kerja yang meliputi peralatan kerja, perlengkapan kerja serta perlengkapan bantu yang terdapat dalam penelitian ini, maka kinerja guru akan semakin baik.

Dari model regresi linier berganda yang dihasilkan, fasilitas memiliki koefisien sebesar positif 0,354. Artinya setiap prosentase kenaikan fasilitas akan mengakibatkan kinerja guru meningkat sebesar 0,354. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara fasilitas dengan kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta).

Dengan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki fasilitas kerja yang memadai baik fasilitas pribadi maupun yang disediakan oleh lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru dimasa pandemi Covid-19. Hal tersebut mendukung hasil penelitian dari Iskandar dan Rahman [32]; Pratiwi *et al.* [33] yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dimensi-dimensi kemampuan yang meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang terdapat dalam penelitian ini, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Dari model regresi linier berganda yang dihasilkan, kemampuan memiliki koefisien sebesar positif 0,683. Artinya setiap prosentase kenaikan kemampuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,683. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kemampuan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Apabila kemampuan meningkat maka kinerja akan meningkat. Demikian sebaliknya jika kemampuan buruk maka kinerja guru akan menurun.

Dengan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa guru dengan kemampuan intelektual berupa pemahaman dan pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan maka akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi fisik

yang sehat, stamina yang baik serta mampu bekerja dengan tekanan juga dapat meningkatkan kinerjanya di tengah pandemi Covid-19. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Diantoro dan Yusuf [37]; Hutasuhut [38] yang menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja guru yang terdapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja dapat terjadi dan dapat ditingkatkan ditengah pandemi Covid-19. Lembaga pendidikan sekolah dasar harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terutama dalam hal stres, peningkatan fasilitas dan peningkatan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal selama pandemi.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa,

Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel atau $2,987 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,003.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel atau $3,141 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,002.

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $< ttabel$ atau $10,838 < 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,066.

Stress kerja, fasilitas kerja, dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta). Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung $> Ftabel$ atau sebesar $99,401 > 1,265$ dengan taraf signifikansi 0,000.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,548 atau 54,8% berarti variasi variabel kinerja guru dapat diterangkan oleh variabel stress kerja, fasilitas kerja, dan kemampuan. Sedangkan 45,2% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar

dari variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang diambil, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Koefisien determinasi menunjukkan besaran antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana stres kerja, fasilitas kerja, dan kemampuan dalam mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan sekolah dasar se-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta) masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,548 atau 54,8% walaupun dilihat dari pengaruhnya berpengaruh positif dan signifikan, tentunya jika faktor-faktor ini terus ditingkatkan maka akan dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih optimal.

Pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial menunjukkan koefisien regresi kemampuan yang lebih tinggi dari variabel stres dan fasilitas sehingga diharapkan lembaga dapat mengelola stres guru dengan baik serta meningkatkan fasilitas melalui jaminan-jaminan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu lembaga diharapkan dapat mendorong kinerja guru agar guru dapat merasa aman nyaman dalam menjalankan WFH (Work From Home).

Daftar Pustaka

- [1] R. Djalante et al., "Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020," *Prog. Disaster Sci.*, vol. 6, 2020, doi: 10.1016/j.pdisas.2020.100091.
- [2] N. United, "Launch of Global Humanitarian Response Plan for COVID-19," <https://www.un.org/>, 2020. <https://www.un.org/sg/en/content/sg/press-encounter/2020-03-25/launch-of-global-humanitarian-response-plan-for-covid-19> (accessed Jun. 30, 2022).
- [3] A. ALOISI and alerio DE STEFANO, "Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon," *Int. Labour Rev.*, vol. 261, no. 2, 2022.
- [4] R. M. Simamora, "The Challenges of Online Learning during the COVID-19 Pandemic: An Essay Analysis of Performing Arts Education Students," *Stud. Learn. Teach.*, vol. 1, no. 2, pp. 86–103, 2020, doi: 10.46627/silet.v1i2.38.
- [5] A. Abidah, H. N. Hidaayatullaah, R. M. Simamora, D. Fehabutar, and L. Mutakinati, "The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of 'Merdeka Belajar,'" *Stud. Philos. Sci. Educ.*, vol. 1, no. 1, pp. 38–49, 2020, doi: 10.46627/sipose.v1i1.9.
- [6] N. Rulandari, "The Impact of the Covid-19 Pandemic on the World of Education in Indonesia," *Ilomata Int. J. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 4, pp. 242–250, 2020, doi: 10.52728/ijss.v1i4.174.
- [7] BBC, "Virus corona: Tak semua pengajar, siswa siap terapkan 'sekolah di rumah,'" <https://www.bbc.com/>, 2020. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-51906763> (accessed Jun. 30, 2022).
- [8] "https://en.unesco.org/covid19/educationresponse."
- [9] C. K. Kaparounaki, M. E. Patsali, D. P. V. Mousa, E. V. K. Papadopoulou, K. K. K. Papadopoulou, and K. N. Fountoulakis, "University students' mental health amidst the COVID-19 quarantine in Greece," *Psychiatry Res.*, vol. 290, p. 113111, 2020, doi: 10.1016/j.psychres.2020.113111.
- [10] S. S. K. Goothy et al., "COVID-19 lockdown impact on the mental health of students: need to start a mental health cell," *MOJ Anat. Physiol.*, vol. 7, no. 2, pp. 51–52, 2020, doi: 10.15406/mojap.2020.07.00289.
- [11] A. Purwanto et al., "Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar," *EduPsyCouns J. Educ. Psychol. Couns.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–12, 2020, [Online]. Available: <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/397>.
- [12] E. Newsletter, "Teachers Are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever.," *Article in Education in The Face of Unprecedented Challenges (Online)*. <https://www.edsurge.com/news/2020> (accessed Jun. 30, 2022).
- [13] P. Wahyono, H. Husamah, and A. S. Budi, "Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring," *J. Pendidik. Profesi Guru*, vol. 1, no. 1, pp. 51–65, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jppg/article/view/12462>.
- [14] A. D. dan M. S. H. Rahayu, "Sarana dan Prasarana Dalam Mendukung Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19," *J. Inspirasi Manaj. Pendidik.*, vol. 09, No. 1, no. Sarana pembelajaran daring, pp. 186–199, 2021.
- [15] S. Khusniawati, T. Hamami, and A. B. Raharjo, "MANAJEMEN PEMBELAJARAN DI SMA

- MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA DALAM MENGHADAPI PANDEMI COVID-19,” *G-COUNS J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 6, no. 1, pp. 110–119, 2021.
- [16] I. W. Juliawan, P. W. Bawa, and D. Qondias, “Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran Daring Di Sekolah Dasar,” *J. Ilm. Pendidik. Citra Bakti*, vol. 8, no. 2, pp. 157–169, 2021, doi: 10.38048/jipcb.v8i2.342.
- [17] A. Effendi, A. T. Fatimah, and A. Amam, “Analisis Keefektifan Pembelajaran Matematika Online Di Masa Pandemi Covid-19,” *Teorema Teor. dan Ris. Mat.*, vol. 6, no. 2, 2021, doi: 10.25157/teorema.v6i2.5632.
- [18] S. K. B. Sushil, “,” “LIFE: an integrated view of meta organizational process for vitality,” *J. Manag. Dev.*, vol. 35, no. 6, pp. 747–764, 2016.
- [19] J. K. Mensah, J. N. Bawole, and N. Wedchayanon, “Unlocking the ‘black box’ in the talent management employee performance relationship: evidence from Ghana,” *Manag. Res. Rev.*, vol. 39, no. 12, pp. 1546–1566, 2016, doi: <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2015-0190>.
- [20] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [21] D. L. Sari et al., “The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia,” *IOP Conf. Ser. Earth Environ. Sci.*, vol. 794, no. 1, 2021, doi: 10.1088/1755-1315/794/1/012085.
- [22] H. F. Sari, E. Ekawarna, and U. Sulistiyo, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 1204–1211, 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i1.2113.
- [23] C. N. Sianipar, “Effect of Work Stress and Work Conflicton Performance of Employees,” *J. Mantik*, vol. 5, no. 2, pp. 563–573, 2021.
- [24] A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [25] R. K. Pradhan and L. K. Jena, “Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation,” *Bus. Perspect. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 69–85, 2017, doi: 10.1177/2278533716671630.
- [26] C. Fonkeng et al., “Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise,” *Int. Rev. Bus. Res. Pap.*, vol. 5, no. 4, pp. 1–102, 2018, [Online]. Available: <http://www.irbrp.com/static/documents/June/2009/38.Subha.pdf>.
- [27] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.). PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- [28] A. Mulyapradana and M. Hatta, *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia, 2016.
- [29] E. Si. Winda Tetty Agustina Manullang, Ria Veronica Sinaga, “Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera,” *Kumpul. Karya Ilm. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 10–21, 2021.
- [30] H. A. Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 2015.
- [31] Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016.
- [32] M. Hm, S. Iskandar, and H. Rahman, “THE ROLE OF WORK DISCIPLINE, FACILITIES, AND WORK ENVIRONMENT IN EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEE PERFORMANCE,” *J. Cakrawala Ilm.*, vol. 1, no. 8, pp. 2163–2174, 2022.
- [33] N. J. Pratiwi, J. Jamaluddin, R. Niswaty, and R. Salam, “The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province,” *J. Ad’ministrare*, vol. 6, no. 1, p. 35, 2019, doi: 10.26858/ja.v6i1.9436.
- [34] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [35] Y. Susanto, M. Effendi, and S. Agam, “The Effect of Competence and Coordination on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable in Regional Tax and Levy Management Agency of Musi Rawas Regency,” *J. Manaj. dan Bisnis Sriwij.*, vol. 20, no. 1, pp. 1412–4521, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbms>.
- [36] S. Robbin, P and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [37] E. Diantoro and F. A. Yusuf, “Pengaruh Kompetensi dan Efek Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta ditinjau dari Leader Member Exchange,” *J. Stud. Guru dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 1, 2022.
- [38] R. Hutahut, “The Influence of Teacher Competence on Teacher Performance in Al-Washliyah Middle School 8 Medan,” *J. Multidisiplin Madani*, vol. 2, no. 5, pp. 2405–2414, 2022.
- [39] S. M. Sutopo, *Penentuan Jumlah Sampel*

Dalam Penelitian. 2017.
[40] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate
dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:

Universitas Diponegoro, 2018.