

**DAMPAK KEPUASAAN KERJA DAN STRES KERJA
DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SLB
(STUDI : DI SLB NEGERI 1 BANTUL)**

LAPORAN PENELITIAN



Diajukan Oleh
TRI MARYATI, SE.MM.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
TAHUN 2017**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	5
1. Kepuasan Kerja	5
2. Stres Kerja	8
3. Kinerja	11
4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja.....	13
5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	14
B. Model Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Obyek dan Subyek Penelitian	21
B. Populasi Penelitian.....	21
C. Jenis Data.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data	21
E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	21
F. Uji Kualitas Instrumen	21

	G. Uji Hipotesis dan Analisis Data	21
	1. Analisis Statistik Deskriptif	22
	2. Analisis Kuantitatif	22
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Obyek Penelitian	23
	B. Gambaran Subyek Penelitian.....	23
	C. Karakteristik Responden	25
	D. Uji Kualitas Instrumen.....	28
	E. Uji Hipotesis dan Analisis Data	35
	F. Pembahasan	47
BAB V	SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
	A. Simpulan	53
	B. Saran	54
	C. Keterbatasan Penelitian.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	25
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan jurusan.....	26
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	27
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	27
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	28
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	31
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	32
Tabel 4.9. Output Regresi.....	33
Tabel 4.10. Koefisien Determinasi.....	34
Tabel 4.11. Anova	34
Tabel 4.12. Uji parsial	35

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Model Penelitian.....	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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

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

Kinerja seorang guru disamping didasari dedikasi yang tinggi tentunya harus mendapatkan imbalan dari sekolah sehingga guru merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang diberikan ini sangat penting karena dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru akan membawa dampak yang positif

terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, untuk itu harus menjadi perhatian bagi organisasi kalau organisasi kinerjanya mau baik.

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

Dalam jangka pendek, stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat guru tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan guru tidak bekerja optimal, prestasi atau kinerjapun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika guru tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di sekolah atau organisasi. Pada tahap yang demikian parah, stress bisa membuat guru jatuh sakit sehingga tidak masuk kerja, atau bahkan guru secara aktif harus mengundurkan diri.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan perbedaan hasil baik yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja maupun stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang terkait dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, yang pertama adalah penelitian Pratiwi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Wonogiri (<https://jurnal.fkip.uns.ac.id>, diakses 5 Januari 2017). Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Ahmad Sudiro dengan judul Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerjas terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi di Universitas Brawijaya Malang), mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja (<https://jurnaljam.ub.ac.id>, diakses tanggal 5 Januari 2017).

Hasil penelitian yang terkait dengan pengaruh Stres terhadap Kinerja, hasil penelitian yang pertama dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari dengan judul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA mengatakan bahwa stres tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian kedua yang dilakukan oleh Joko dan Suwarjo dengan judul Hubungan Stres Kerja dan tingkat pendapatan dengan Kinerja Guru SMK Swasta mengatakan bahwa stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru (<https://journal.uny.ac.id>, diakses tanggal 6 Januari 2017).

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “DAMPAK KEPUASAAN KERJA DAN

STRES KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SLB DI SLB NEGERI 1 BANTUL ”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar dampak kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul ?
2. Seberapa besar dampak stres kerja dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul ?
3. Seberapa besar dampak kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dampak kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul.
2. Menganalisis dampak stres kerja dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul.
3. Menganalisis dampak kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama dalam peningkatan kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini akan bisa dijadikan bahan pendukung dalam memberikan kuliah kepada mahasiswa saja bukan hanya secara teori.
2. Bagi sekolah dijadikan masukan tentang bagaimana kepuasan kerja , stress kerja dan kinerja guru sehingga akan bisa mencari solusi bagaimana supaya guru menjadi puas dan dampaknya kinerja menjadi meningkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja berfokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong , mengarahkan , mempertahankan, dan menghentikan perilaku, (Gibson.*et.al*,1996).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. (Robbins, 2015). Dari definisi ini maka kepuasan kerja adalah merupakan sikap emosional dari seseorang yang digambarkan oleh perasaan yang senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, tetapi sebaliknya seseorang yang tingkat kepuasaannya rendah memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja ini adalah pada kinerja baik secara individual maupun nantinya pada organisasi, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan ini sangat penting untuk diperhatikan.

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

2. Mengukur Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda tingkat kepuasaannya. Menurut Robbins (2016) untuk mengukur kepuasan kerja dilakukan dengan dua cara , metode pertama dengan peringkat global tunggal yaitu sebuah respons atas satu pertanyaan, seperti : semua hal dipertimbangkan, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda ?. Responden melingkari satu nomor antara 1 sampai 5 pada suatu form “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”. Metode yang kedua ,, penjumlahan dari aspek-aspek pekerjaan , yaitu mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan, misalnya sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Locke dalam Luthans (2006) , ada 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini maknanya adalah bahwa pekerjaan itu memberikan tugas yang menarik , kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji. Gaji menggambarkan sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana gaji itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, menggambarkan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja, menunjukkan hubungan dengan teman kerja dan dukungan secara sosial dari teman kerja.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres.

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

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

2.. Sumber potensial stress

Dalam bukunya Luthan (2006), antecedent stres atau disebut stresor yang mempengaruhi karyawan ada 3 yaitu berasal dari luar dan dalam organisasi

(stresor ekstraorganisasi), dari kelompok yang dipengaruhi karyawan (stresor kelompok) dan dari karyawan itu sendiri stresor individu.

Menurut Gibson.*et.al.* (1996) mengatakan bahwa sumber stress yang diakibatkan oleh organisasi mengkategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas , tuntutan peran , dan tuntutan hubungan antar pribadi , struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatis), kondisi kerja , dan tata letak kerja fisik. Bekerja dalam suatu ruang yang berjubel atau dalam suatu lokasi yang terbuka sehingga terus menerus terjadi gangguan ndapat meningkatkan kecemasan dan stress.

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali dirujukkan atau dipuaskan . Peran yang berlebihan beban yang terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stress cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Menurut Hasibuan(2012) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab stres adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan

peralatan kerja kurang memadai, konflik pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga.

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

Dalam penelitian ini dari beberapa pendapat tentang sumber stres di atas peneliti mengacu pada apa yang diutarakan oleh Gmelch dan Burns, yaitu sumber stres yang diakibatkan oleh dari tugas pekerjaan, peran, konflik antar bagian, balas jasa, dan jabatan atau profesi.

C. Kinerja .

1. Definisi Kinerja

Terdapat banyak pengertian mengenai kinerja, yang mana kinerja merupakan dimensi atau alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor ini. Manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi

organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan . Sedangkan kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Indikator mengukur kinerja.

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

- a. Mutu kerja terkait dengan kedisiplinan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan tugas.
- b. Kualitas kerja terkait dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan terkait dengan tingkat kehadiran , pemberian waktu istirahat dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

- d. Sikap merupakan sikap yang ada pada guru yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

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

Guru yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Guru bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *workaholic*. Tipe-tipe guru ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Guru ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, mereka merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja . Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti dan Sri Widodo dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan bahwa hasilnya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja

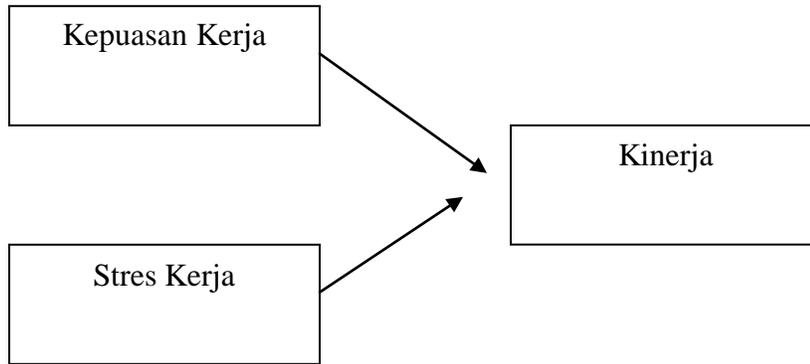
Hipotesis 1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SLB di SLB Negeri 1 Yogyakarta.

E. Pengaruh Stres terhadap Kinerja.

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

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

F. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subyek dan Obyek penelitian

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

B. Populasi dan Pengambilan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta berjumlah 106, dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 50%-nya sehingga jumlahnya 53 orang. Adapun dalam pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*.

C. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2006) . Data primer dikumpulkan langsung dari para responden, dihimpun melalui penyebaran angket.

D. Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempat bekerja. Untuk mengukur hal itu apakah karyawan yang bekerja di perusahaan merasa puas atau

tidak terhadap pekerjaan mereka dilakukan survei dengan membagikan kuesioner yang terdiri dari 27 pertanyaan (Byayfield dan Rothe, 1951;Rogers, Clow dan Kash, 1994 dalam Istijanto,2006).

Karyawan yang memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaannya.

2. Stres pekerjaan adalah tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Untuk mengukur stress karyawan bisa dilihat dari sumber stress yaitu stres dari tugas pekerjaan, peran, konflik antar bagian, balas jasa, dan jabatan atau profesi (Gmlech dan Burns, 1994 dalam Istijanto, 2006).

3. Kinerja Individu

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

2. Jenis Skala :

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang tiap-tiap item pertanyaan terdiri dari 5 alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

E. Uji kualitas instrument

Keabsahan hasil penelitian survei sangat tergantung pada kualitas data yang dikumpulkan melalui survei tersebut. Kualitas data sangat dipengaruhi oleh kesungguhan responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang tercantum pada kuesioner, faktor situasional dan kualitas alat ukur (instrument penelitian). Faktor kesungguhan dan faktor situasional relative sulit untuk diukur karena berada di luar kendali peneliti. Oleh karena itu, peneliti hanya memfokuskan pada pengujian data guna menguji kualitas alat ukur.

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu daerah ketepatan alat ukur tentang isi/arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok penelitian yang dilakukan dengan instrument tersebut (Sekaran, 2006). Uji validitas berguna untuk mengetahui tingkat kecermatan dari alat ukur yaitu item-item pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang telah dipergunakan dapat dipakai untuk mengukur dimensi atau karakteristik variabel yang diinginkan oleh peneliti. Suatu angket akan dikatakan *valid* (sah) apabila pertanyaan responden dalam suatu angket mampu untuk mengungkapkan gejala-gejala atau bagian dari gejala yang akan diukur oleh angket tersebut.

Untuk menguji validitas, penelitian ini menggunakan *Pearson`s Product Moment Correlations Coefficient*. Masing-masing instrumen variabel diuji validitasnya, yaitu dengan membandingkan nilai sig dengan $\alpha = 5\%$, jika nilai lebih kecil dari 5 % dikatakan item tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur yang dipergunakan dapat diandalkan aatau dipercaya, sehingga hasil pengukuran dapat konsisten bila dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala-gejala yang sama yang diberikan. Reliabilitas mengacu kepada homogenitas alat ukur, dimana berbagai macam pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mengetahui apakah sesuatu hal akan mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya.

Untuk menguji reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu pengukuran yang dilakukan hanya sekali (*one shot*) dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Koefisien *cronbach alpha* mempunyai rentang angka dari 0 sampai dengan 1. Apabila *cronbach alpha* semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sekaran (2006) mengemukakan pedoman dalam penggunaan koefisien alpha sebagai berikut : koefisien alpha lebih kecil dari 0,6 berarti tingkat reliabilitas data dinilai buruk; koefisien alpha antara 0,6 dan 0,8 berarti reliabilits data dinilai dapat diterima; dan koefisien alpha lebih besar dari 0,8 berarti reliabilitas data dinilai baik. Adapun rumus reliabilitas dengan *cronbach alpha* adalah :

$$\text{Cronbach alpha} = \frac{i}{i-1} \left(1 - \frac{V_i}{V_y} \right)$$

Keterangan :

i = jumlah butir pertanyaan

V_i = variansi butir-butir

V_y = variansi total

F. Analisis data

1. Metode deskriptif

Metode ini digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan menganalisis data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data hasil observasi dicatat bukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi

2. Metode Regresi berganda (*Multiple regression*)

Analisis terhadap data penelitian ini, menggunakan regresi linier berganda. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan program statistik *SPSS for Windows, release 15.0*

Bentuk model yang akan digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β_1 dan β_2 = koefisien beta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Stres Kerja

3. Uji determinasi

Koefisien determinasi R^2 menunjukkan indeks kecocokan, yang menyatakan proporsi dari variasi total Y (variabel terikat) yang dapat diterangkan oleh X (variabel bebas) dan sebagai ukuran hubungan linier, yang mengatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data. Koefisien ini juga merupakan indikator penting dari keakuratan estimasi persamaan (Sekaran, 2006). Besarnya nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi tersebut semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antara variabel-variabel tersebut semakin erat. Hubungan dapat positif (searah) maupun negatif (berlawanan).

4. Uji hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variasi perubahan-nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel terikat. Metode ini dilakukan untuk menguji model pengaruh secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja guru, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitasnya dengan tingkat signifikansi 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %.

5. Uji hipotesis (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji secara parsial variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas yang diperoleh dengan tingkat signifikansi tertentu (dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Singkat berdirinya SLB NEGERI 1 BANTUL.(www.slbn1bantul.sch.id, diakses 5 Januari 2017) :

Tahun 1971 : Merupakan Tahap Rintisan Alumni Sekolah Guru Pendidikan luar biasa (SGPLB) merintis SLB A untuk Tunanetra dan SLB C untuk Tunanetra, di kelas khusus lokal SD Klitren, Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Jumlah Siswa Tunanetra = 2, Tunagrahita = 13

Tahun 1972 : Perintisan SLB untuk SLB B untuk Tunarungu wicara dan SLB C untuk Tunagrahita di Kompleks SMEA Sutodirjan, Kecamatan Ngampilan Yogyakarta (pada waktu itu SGPLB juga menempati komplek tersebut). Jumlah siswa Tunarungu = 9 siswa dan Tunagrahita = 18 siswa.

Tahun 1973 : Perintisan SLB D untuk Tundaksa berjumlah = 9 siswa, menempati rumah Bapak Hadisudarmo, salah seorang wali siswa, yang beralamat di Condrongaran MD. 3 / 78, Kecamatan Mantrijeron, Yogyakarta.

Tahun 1976 : SLB B dan SLB C Sutodirjan pindah ke Jalan Bintaran Tengah No. 3, mengikuti SGPLB yang pada waktu itu juga menempati gedung tersebut.

Tahun 1977 : SLB A, B, C, dan D pindah Jalan Wates 147, Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul mengikuti kepindahan SGPLB yang telah mempunyai gedung permanen.

Adapun perintis berdirinya SLB tersebut adalah :

1. Sukendra
2. Marsudi Hadiwarsito
3. Siti Rahayu Ds.

Kepala SLB Latihan dijabat oleh Kepala SGPLB Negeri Yogyakarta

Tahun 1990 – 1996 : Dengan adanya perkembangan jumlah siswa, maka diatur adanya pengelola yang definitip, dengan status Guru (DPK) yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, sebagai berikut :

1. SLB A (Tunatetra) Drs. Rustanto
2. SLB B (Tunarungu wicara) Dra. Sukartinah
3. SLB C (Tunagrahita) Dra. Sri Sarwasih
4. SLB D (Tunadaksa) Drs. Marsudi Hadiwarsito

Setelah SGPLB alih fungsi, maka SLB Latihan SGPLB menempati seluruh bangunan, kecuali Asrama yang dikelola langsung oleh Kanwil P dan K Propinsi DIY.

Tahun 1996 : SLB A,B,C, dan D menjadi sekolah baru yang berstatus negeri bernama ”SLB Negeri Bantul” dengan SK Mendikbud nomor 106/O/1996, tanggal 23 April 1996. SLB tersebut menempati areal tanah eks. SGPLB di Jalan Wates 147, Km.3 desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Luas areal tanah : 29.562 m². Layanan Pendidikan untuk anak Tunanetra (A), Tunarunguwicara (B), Tunagrahita (C/C1), dan Tunadaksa (D).

Tahun 2003 : Dengan adanya otonomi daerah, berdasar SK Gubernur nomor 125/2003 tanggal 1 Oktober 2003, maka SLB Negeri Bantul berubah nama menjadi ”SLB NEGERI 3YOGYAKARTA” yang secara resmi mulai digunakan pada tanggal 19 April 2004.

Mulai tahun pelajaran 2003/2004 layanan Pendampingan dan Suporting system di Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusi (SPPI) dalam rangka uji coba

Pendidikan Inklusi. Selanjutnya dilaksanakan restrukturisasi dan revitalisasi dalam rangka optimalisasi fungsi sarana prasarana untuk Klinik Rehabilitasi dan Resource Centre Pendukung Inklusi (RC IX Propinsi DIY). Mulai tahun pelajaran 2005/2006 dibuka layanan Klinik rehabilitas, bekerjasama dengan Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, RS Sardjito Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM/UAD, Puskesmas Kecamatan Kasihan Bantul, Akademi Fisioterapi Yogyakarta dan UNY sebagai peningkatan layanan sosiologis, psikologis, medis, dan vokasional bagi semua anak berkebutuhan khusus di SLB NEGERI 1 BANTUL maupun SLB sekitarnya pada tahun ini pula, dirintis layanan pendidikan / pelatihan anak AUTIS.

Tahun 2010 : Dengan adanya perubahan struktur organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah maka berdasar SK. Gubernur No. 40 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja UPTD dan UPLTD Prov DIY maka SLB Negeri 3 Yogyakarta berubah nama kembali menjadi "SLB NEGERI 1 BANTUL"

Kepala Sekolah Luar Biasa Negeri yang pernah menjabat adalah:

- a. Drs. Rustanto (Tahun 1996-2003)
- b. Dra. Sri Sarwasih (Tahun 2003-2010)
- c. Dwi Hidayat, SIP (Tahun 2010 – 2012)
- d. Martina Tri Wantini, S.Pd. (Tahun 2012 – 2014)
- e. Moh .Basuni,S.Pd.MPd. (Tahun 2014-2016)
- f. Hanafi Efendi,S.Pd. (tahun 2017 – sekarang).

2. Visi SLB NEGERI 1 BANTUL

- a. Terwujudnya SLB NEGERI 1 BANTUL sebagai Lembaga Pendidikan yang Menyelenggarakan pelatihan ketrampilan yang berkualitas sesuai dengan kondisi, potensi, kemampuan, dan kebutuhan individu siswa

- b. Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pembelajaran serta layanan program khusus sesuai dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- c. Mempersiapkan anak berkebutuhan khusus menjadi manusia mandiri.

3 . Misi SLB NEGERI 1 BANTUL

Untuk mencapai visi tersebut, SLB NEGERI 1 BANTUL menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- b. Mengembangkan pusat sumber pendukung penyelenggaraan sistem pendidikan inklusi mulai dari jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- c. Menyelenggarakan habilitasi dan rehabilitasi secara profesional dengan layanan medis, sosial, psikologis dan vokasional.
- d. Meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, kependidikan, dan non kependidikan.
- e. Memiliki sistem manajemen dan keuangan yang transparan, akuntabel, dan partisipatori
- f. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, ramah, dan aksesibel untuk semua warga sekolah
- g. Menggunakan teknologi informasi yang handal
- h. Memperluas jaringan dan peran serta masyarakat dan dunia usaha dalam layanan pendidikan, pelatihan dan penempatan siswa.

B. Karakteristik Responden.

1. Karakteristikl responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	19	35

Perempuan	34	65
Jumlah	53	100

Sumber : data diolah

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

2. Karakteristik responden berdasarkan jurusan.

Tabel 4.2.

Karakteristik responden berdasarkan jurusan

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

Sumber : data diolah

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

C. Analisis Deskriptif

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

Tabel 4.6.

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.2	53	2.00	5.00	4.0566	.63291
X1.5	53	1.00	5.00	3.5660	1.06535
X1.9	53	1.00	5.00	4.0943	.88283
X1.10	53	1.00	5.00	3.5283	1.08493
X1.11	53	1.00	5.00	4.4151	.74509
X1.12	53	1.00	5.00	3.2453	1.05440
X1.13	53	2.00	5.00	4.0755	.64597
X1.15	53	1.00	5.00	2.9245	1.03495
X1.16	53	1.00	5.00	1.7736	.95357
X1.17	53	1.00	5.00	3.9434	1.04541
X1.18	53	2.00	5.00	4.5094	.72384
X1.19	53	1.00	5.00	3.8679	.92065
X1.20	53	1.00	5.00	4.2264	.77563

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.21	53	1.00	5.00	3.8679	1.01976
X1.22	53	1.00	5.00	3.8302	1.03284
X1.23	53	1.00	5.00	3.6415	1.12821
X1.24	53	2.00	5.00	3.6604	.95964
X1.25	53	1.00	5.00	3.8113	1.02012

Sumber : data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Ditinjau dari pekerjaan sebagai hobi guru merasa puas , hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,0566 .
- b. Ditinjau dari kenyamanan dalam bekerja , guru puas hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3, 5660.
- c. Ditinjau dari kesukaan terhadap pekerjaan guru merasa puas yang ditunjukkan dengan nilai mean 4,0943.
- d. Ditinjau dari ketertarikan terhadap pekerjaannya guru merasa puas hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3.5283.
- e. Ditinjau dari kesukaan terhadap pekerjaan guru merasa puas , hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,4151.
- f. Ditinjau dari keceriaan dibandingkan dengan teman guru merasa cukup puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,2453.
- g. Ditinjau dari antusiasme terhadap pekerjaannya guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,0755.
- h. Ditinjau dari kesukaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan teman lain guru cukup puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 2,9245.

- i. Ditinjau dari ketidak tertarikan terhadap pekerjaannya guru merasa tidak puas dengan kata lain guru merasa tertarik dengan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 1,7736.
- j. Ditinjau dari kenikmatan terhadap pekerjaannya guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,9434.
- k. Ditinjau dari pentingnya pekerjaannya terhadap kesuksesan sekolah guru merasa puas , hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,2264.
- l. Ditinjau dari peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,8679.
- m. Ditinjau dari peluang untuk mencapai prestasi guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,8302.
- n. Ditinjau dari pentingnya pekerjaan dipandang oleh orang lain diluar sekolah guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,6415.
- o. Ditinjau dari pekerjaannya yang sangat menantang guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,6606.
- p. Ditinjau dari kemungkinan untuk bisa mengembangkan diri guru merasa puas, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,8113.

Berdasarkan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa guru di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta merasa puas terhadap pekerjaannya.

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

Tabel 4.7.

Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.3	53	1.00	5.00	2.9434	1.09921
X2.4	53	2.00	5.00	3.8491	.79412
X2.5	53	1.00	5.00	3.3585	1.00181

X2.7	53	1.00	5.00	3.3774	1.22829
X2.8	53	1.00	5.00	2.8491	1.13334
X2.9	53	1.00	5.00	2.9623	1.05543
X2.10	53	1.00	5.00	2.5660	1.18499
X2.11	53	1.00	5.00	2.7736	1.15428
X2.13	53	1.00	5.00	3.0943	1.16461
X2.15	53	1.00	5.00	2.6981	1.10218

Sumber : data primer diolah

Dilihat dari tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Ditinjau dari permintaan tugas yang saling bertabrakan, termasuk dengan waktu pribadi tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 2,9434.
- b. Ditinjau dari rapat-rapat terlalu menghabiskan waktu tingkat stres guru tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,8491.
- c. Ditinjau dari untuk menyelesaikan RPP tepat waktu tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,3585.
- d. Ditinjau dari perbedaan solusi dengan pengajar senior tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,3774.
- e. Ditinjau dari keharusan untuk tunduk pada aturan tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 2,8491.
- f. Ditinjau dari perbedaan pendapat dengan teman sejawat tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 2,5660.
- g. Ditinjau dari gaji yang tidak mencukupi tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,0943.
- h. Ditinjau dari kesulitan untuk mendapat dukungan menjalankan riset tingkat stres guru sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 2,6981.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stres guru di SLB Negeri 1 Bantul sedang.

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

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif variabel Kinerja

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

Sumber : data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diinterpretasikan :

- Ditinjau dari menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu kinerja guru tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 3,8113.
- Ditinjau dari membagi waktu untuk pekerjaan yang produktif kinerja guru tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,0377.
- Ditinjau dari motivasi untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang – kinerja guru tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,2830.
- Ditinjau dari guru selalu berhubungan / berkomunikasi dengan baik di lingkungan tempat kerja – kinerja guru tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean 4,4340.

Berdasarkan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SLB Negeri 1 Bantul tinggi.

D. Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Regresi.

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

Tabel 4.9.
Output Regresi

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

Sumber : data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,757 X1 + 0,134 X2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien beta untuk kepuasan kerja sebesar 0,757 bertanda positif artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan guru semakin rendah pula kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif bahwa guru puas dengan pekerjaannya.
- Koefisien beta untuk stress kerja sebesar 0,134 bertanda positif tetapi angkanya kecil, ini bisa diinterpretasikan bahwa stress kerja yang kecil sampai sedang akan meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif bahwa tingkat stress guru sedang.

2. Uji Determinasi.

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Uji Determinasi

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

Sumber : data primer diolah

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

3. Uji hipotesis secara simultan.

Tabel 4.11.

ANOVA^b

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

Sumber : data primer diolah

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

4. Uji hipotesis secara partial.

Tabel 4.12.
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.358	2.146		2.497	.016

X1	.152	.023	.757	6.557	.000
X2	.039	.033	.134	1.159	.252

Sumber : data primer diolah

Dari tabel diatas bahwa :

1. Nilai Sig. untuk Kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
2. Nilai Sig. untuk Stres Kerja sebesar 0,252 lebih besar dari 0,005, ini berarti bahwa Stres Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

E. Pembahasan.

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

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

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

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Simpulan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif bahwa guru merasa puas dengan pekerjaannya , stres kerja guru sedang dan kinerja guru tinggi.
2. Secara simultan atau bersama-sama bahwa ada pengaruh yang signifikan variable Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Yogyakarta, berarti hipotesisi terbukti.
3. Secara partial bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Yogyakarta, berarti hipotesis terbukti.
4. Secara partial bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri 1 Yogyakarta.

B. Saran

1. Sekolah perlu meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan harapan kinerja guru akan

meningkat. Sebagai contoh perlunya menciptakan pekerjaan guru yang menarik sehingga tidak bosan, memberikan kenyamanan kerja guru dan sebagainya.

2. Walaupun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi sekolah tetap perlu untuk menciptakan stres terhadap guru asal stres tersebut tidak berkelanjutan. Sebagai contoh perlunya menciptakan disiplin kehadiran di kantor, menyelesaikan RPP tepat waktu, keharusan untuk tunduk pada aturan dan sebagainya.

C. Keterbatasan.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, Ivancevich, John.M, Donnelly, James.H. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur Proses.*, Edisi Kedelapan . Binarupa Aksara , Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. CAPS Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, A. 2009. Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Joko Narimo, Suwarjo. Hubungan Stres dan Tingkat pendapatan dengan Kinerja Guru Swasta. *Vol 3.No.2 (2015) September. Journal.uny.ac.id.*
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Puspitasari. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran Vol.45, No.2. E-Jurnal.uny.ac.id.*
- Mas'ud, F. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku organisasi.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pratiwi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insani Mandiri, 2013. Vol.2.No.1. Journal.fkip.uns.ac.id.*
- Pudjiastuti, Sri Widodo. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.5, No.2 (2011).*

Robbins dan Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Rosita, Pengaruh Konflik Peran Ganda dan stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal manajemen Bisnis 2014*. (*E-journal.umm.ac.id*, diakses tanggal 10 Januari 2017).

Sejarah Sekolah SLB Negeri 1 Bantul (*www.slbn1bantul.sch.id*, diakses bulan 5 Januari 2017).

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Buku 1)*. Edisi 4. Salemba Empat.

..... 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Buku 2)*. Edisi 4. Salemba Empat.

Sudiro. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7.No.1 (2009)*. (*Jurnaljam.ub.ac.id*, diakses tanggal 10 Januari 2017).

.