

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata Job Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Jalil: 2019).

2.1.2 Karakteristik Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara karakteristik Individu yang memiliki kinerja yang baik adalah :

1. Mempunyai tanggung jawab yang tinggi
2. Mampu menyelesaikan resiko
3. Mempunyai tujuan yang nyata
4. Mempunyai pemikiran kerja serta mampu merealisasikan tujuannya mendayagunakan hal-hal yang nyata dalam kegiatan kerja yang akan dilakukan.
5. Memiliki kepercayaan dapat melaksanakan kegiatan yang di impikan.

2.1.3 Faktor Kinerja Guru

Menurut Prawirosentono (Jalil:2019) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat dicapai, kegiatan tersebut dapat dianggap efektif, tetapi jika kegiatan tersebut dicari dan dinilai pentingnya hasil yang dicapai untuk menimbulkan kepuasan, maka operasi tersebut dikatakan tidak efisien. Di sisi lain, jika hasil pencarian tidak penting atau sepele, operasi akan berhasil.

2. Otorita

Sifat suatu komunikasi atau ketertiban dalam suatu organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah mengatakan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam sebuah organisasi.

3. Disiplin

Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempatnya bekerja.

2.1.4 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu :

1. Pedagogik

a. Menguasai karakteristik peserta didik

Guru dapat merekam dan menggunakan informasi tentang karakteristik siswa untuk memudahkan proses pembelajaran. Karakteristik tersebut berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.

b. Menguasai teori belajar

Guru dapat mengidentifikasi berbagai strategi, metode, dan teknik pembelajaran kreatif mendidik sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru memiliki kemampuan untuk menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa dan memotivasi siswa untuk belajar.

c. Pengembangan kurikulum

Guru memiliki kemampuan untuk merancang kurikulum sesuai dengan tujuan program yang paling penting dan menggunakan rencana pembelajaran sesuai dengan tujuan dan lingkungan belajar. Guru mampu memilih, menyusun dan mengorganisasikan bahan ajar sesuai dengan kebutuhan siswa.

d. Kegiatan pembelajaran pendidikan

Guru mampu mengembangkan dan melaksanakan RPP pendidikan secara utuh. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai bahan ajar dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik siswa.

e. Pengembangan potensi siswa

Guru mampu menganalisis potensi belajar setiap siswa melalui dan mengidentifikasi perkembangan siswa melalui program pembelajaran yang mendukung siswa untuk mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian dan kreativitasnya sampai ada bukti yang jelas bahwa siswa mengaktualisasikan potensinya.

f. Penilaian dan evaluasi.

Guru dapat melakukan penilaian secara terus menerus terhadap proses dan hasil pembelajaran. Guru menilai dan mengevaluasi efektivitas proses dan hasil pembelajaran dan menggunakan informasi dari hasil penilaian untuk merancang program bimbingan dan pengayaan. Guru memiliki kemampuan untuk menggunakan hasil analisis dan penilaian dalam proses pembelajaran.

2. Kepribadian

- a. Bertindak sesuai norma agama, sosial, hukum dan kebudayaan nasional

Guru harus berhati-hati dalam bertindak dan bersikap. Segala sikap, tindakan dan perilaku guru harus selalu memperhatikan norma-norma agama dan sosial yang berlaku dalam masyarakat dan budaya bangsa yang beraneka ragam.

- b. Menunjukkan pribadi yang teladan

Guru merupakan suri tauladan yang baik bagi siswa dan masyarakat sehingga guru harus mampu menjaga diri dengan tetap mengedepankan profesionalismenya dengan arif dan amanah.

- c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru

Guru harus memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi. Sikap tanggung jawab ini dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam proses pembelajaran. Meskipun tugas guru lebih dari seorang fasilitator, ia bertanggung jawab penuh atas perkembangan siswanya.

3. Sosial

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif

Peserta didik berasal dari latar belakang yang beragam baik dari segi jenis kelamin, agama, ras, suku, dan status sosial ekonomi. Seorang guru yang profesional haruslah seorang yang mampu menempatkan dirinya dalam situasi seperti ini. Guru harus mampu berinteraksi dengan siswa atau rekan dari latar belakang yang berbeda.

b. Komunikasi dengan sesama guru, orang tua, peserta didik dan masyarakat

Menurut Marselus 2011; 6 Pengetahuan tentang multikulturalisme bagi guru sangat penting karena menjadi dasar bagi guru untuk mengasah kemampuan komunikasinya dengan orang lain dari latar belakang yang berbeda.

4. Professional

a. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir mendukung mata pelajaran yang di ambil

Untuk mendukung pelajaran yang dipetik melalui observasi. Dalam hal ini, desain, materi, dan kegiatan belajar siswa harus memuat informasi pelajaran yang sesuai. Guru sangat perlu memahami pelajaran, mengatur, menyesuaikan, dan melengkapi kegiatan untuk membantu siswa menguasai aspek-aspek penting dari suatu pelajaran.

b. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif

Hal ini dilakukan oleh kontrol. Dalam kapasitas ini, guru diharapkan untuk terus menerus merefleksikan kinerja mereka sendiri dan menggunakan hasilnya untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Guru melakukan penelitian tindakan kelas serta mengikuti perkembangan keprofesian melalui belajar dari berbagai sumber.

2.2 Beban Kerja Guru

2.2.1 Pengertian Beban Kerja Guru

Beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu, dan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Menurut Moekijat,

beban kerja adalah volume pekerjaan atau catatan kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai pada suatu bagian tertentu (Hasibuan dan Munasib: 2020)

Menurut Dhini Rama Dhania, beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Komaruddin (1996:235) mengemukakan bahwa analisis beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang digunakan oleh orang atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui berapa banyak personel. dan sejumlah beban kerja. tanggung jawab. atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada petugas (Jalil: 2019)

2.2.2 Faktor Beban Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (Hasibuan dan Munasib:2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (Task), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja,
- 2) Faktor internal, yaitu yang timbul dari dalam tubuh sebagai respon terhadap beban kerja eksternal yang dapat menjadi stressor, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran, dll), ukuran, status gizi, status kesehatan, dan lain-lain) dan faktor psikologis (motivasi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll).

2.2.3 Indikator Beban Kerja Guru

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Ambar dalam Rikardo dkk yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem fisiologis, jantung, pernafasan dan organ indera dalam tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja. Indikator beban fisik adalah: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban Mental

Beban mental adalah beban kerja yang timbul ketika seseorang melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerja. Indikator beban mental adalah: konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan.

3. Beban Waktu

Beban waktu adalah beban kerja yang timbul ketika seseorang dituntut untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu adalah: kecepatan dalam melakukan pekerjaan dan melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dimensi dan indikator pemahaman beban kerja memiliki tiga dimensi yang menunjukkan bahwa seorang guru dapat bekerja secara efektif dan efisien, yaitu beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

2.3 Stres Kerja Guru

2.3.1 Pengertian Stres Kerja Guru

Stres kerja merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Cartwright dan Cooper (Jalil: 2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang kita hadapi melebihi kekuatan kita. Sumber Stres Kerja Guru Mangkunegara (Putri: 2020) mengemukakan beberapa

sumber stres kerja, antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai terkait tanggung jawab profesi, tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dan manajer yang frustrasi di tempat kerja.

2.3.2 Faktor Stres Kerja Guru

Menurut Robbins (Putri:2020) ada 5 faktor mengenai stres kerja yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Indikator yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, hal ini bisa terjadi karena hubungan yang tidak baik atau konflik yang terjadi.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.3.3 Indikator Stres Kerja Guru

Menurut Robbins (Putri:2020) ada 3 indikator mengenai stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak stabil dapat mempengaruhi terbentuknya struktur organisasi yang tidak sehat bagi pegawai. Pada seorang tukang pos, ada 3 hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat akibat penyesuaian ketiganya membuat seseorang merasakan ancaman paparan stres. Hal ini dapat terjadi misalnya perubahan teknologi yang terlalu cepat, perubahan teknologi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi tidak berguna karena hampir semua pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan teknologi yang digunakan.

2. Faktor Organisasi

Dalam suatu organisasi, beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres, yaitu kebutuhan peran, kebutuhan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan.

3. Faktor Individu

Faktor-faktor ini muncul karena asal-usul keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dan genetik. Hubungan pribadi yang buruk antar keluarga akan mempengaruhi pekerjaan yang harus dilakukan karena akibat tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

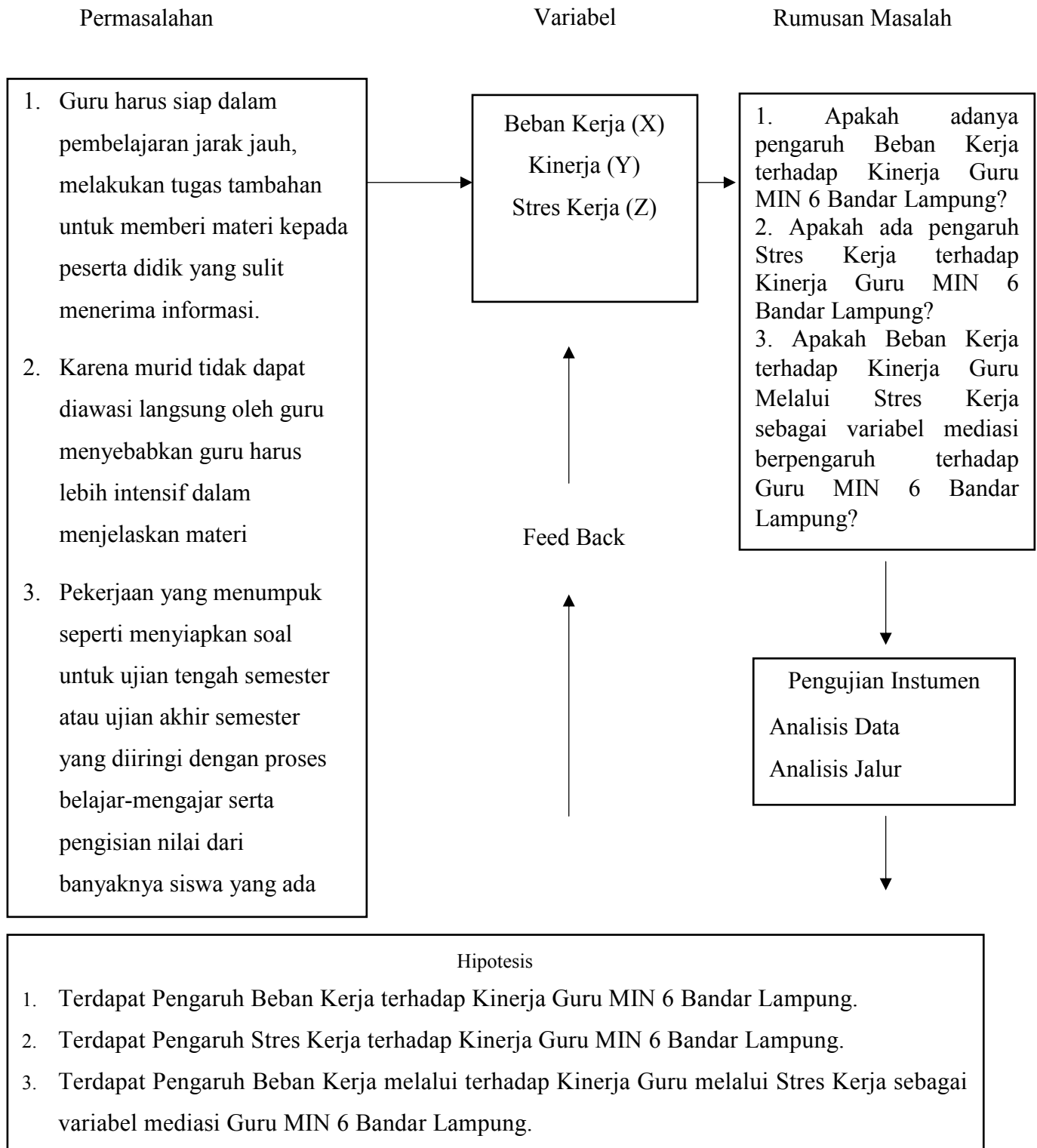
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Adya Hermawati1, Yosiana2 (2021)	Optimalisasi Kinerja Perawat Berbasis Beban Kerja Dengan Intervining Stres Kerja Pada Perawat Di Puskesmas	Beban Kerja (X) Kinerja (Y) Stres Kerja(Z)	Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Yang Negatif Signifikan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stress Kerja
2	Ayu Amelia Putri (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pegawai PDAM Among Tirto Kota Baru	Lingkungan Kerja (X) Kinerja(Y) Stress Kerja (Z)	Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja
3	Rahmat Abdullah (2020)	Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Serta Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap

		Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta		Kinerja Karyawan Dan Tidak Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Abdul Faisal Amboyo1 , Abdul Wahid Syafar2 Dan Bakri Hasanuddin3 (2019)	Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada Smk Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)	Kedisiplinan(X1) Beban Kerja(X2) Motivasi(X3) Kerja Kinerja(Y)	Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signfikan Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Kabupaten Sigi
5	Andri Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang	Beban Kerja(X1) Kepuasan Kerja (X2) Stres Kerja(Y)	Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Stress Kerja

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara atas suatu masalah yang telah dirumuskan dalam masalah sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dalam kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Dhini Rama Dhanita (2010:16), beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil dari norma kerja dan waktu.

Robbins (2003: 90) menyatakan bahwa baik buruknya beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensorik mereka untuk memahami lingkungan mereka (Robbins, 2007: 160). Beban kerja yang dirasakan berkaitan dengan faktor peran dan karakteristik pekerjaan. Memang, persepsi beban kerja erat kaitannya dengan pekerjaan dimana individu mengevaluasi beberapa persyaratan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, apakah itu berdampak positif atau negatif. tentang pekerjaannya.

Penelitian Putri Yuni Astuti (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Beban kerja adalah proses penentuan jumlah pekerjaan yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Jadi jika beban kerja konsisten maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Agar beban kerja tersebut menghasilkan beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.6.2 Pengaruh Kinerja Guru (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, Jalil: 2019), Catatan yang baik akan menunjang penyelesaian tugas. yang berkualitas. Beban kerja dan tekanan yang dapat dikelola dengan baik akan membantu guru meningkatkan kemampuan mengontrol emosi saat mengajar, dan kemampuan mengatasi beban kerja dan stres kerja yang berhubungan positif dengan kinerja guru.

Menurut Wibowo (2012:7), kinerja berasal dari konsep kinerja. Ada pula yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau kerja. Akan tetapi, kinerja sebenarnya memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya sebagai hasil pekerjaan tetapi juga sebagai cara pekerjaan itu dilakukan. Kata performance merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, khususnya kata performance, kata performance berasal dari kata to performance yang artinya menunjukkan atau mencapai. Kinerja berarti kinerja di tempat kerja, kinerja di tempat kerja, menyelesaikan pekerjaan, bekerja atau melakukan pekerjaan. Prestasi guru dapat diartikan sebagai derajat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu yang ditentukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur terhadap karakteristik keterampilan yang harus dimiliki setiap guru. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas guru merupakan bentuk produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai standar yang telah ditentukan. Sesuai dengan peneliti sebelumnya yang membuktikan Hermawati dan Yosiana

(2020), Putri (2020) dan Rahmi dan Mulyadi (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

2.6.3 Beban Kerja (X1) dan Kinerja Guru (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sutowoputro (2016) berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh $Y = 39,7 - 0,500X_1$. Nilai t hitung sebesar 0,150 dengan p-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berada pada posisi konstan (tetap) pada posisi 39,7 5, sebaliknya jika variabel ini dinaikkan satu poin dapat menurunkan variabel kinerja karyawan tablet menjadi 0,500. Dilihat dari p-value diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT. Budi Sehat di Surakarta. Dilihat dari p-value diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT. Budi Sehat di Surakarta. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Chandra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya hasil persamaan regresi linier berganda diketahui berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,263 atau 26,3% dipengaruhi oleh kinerja. Dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain.