

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013:54) Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Supardi (2013:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Supardi (2013:40) Kinerja Guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja Guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2013:54).

Pandi Afandi (2018:151) Kinerja Guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.

Menurut Arifin dan Barnawi (dalam Anggun Retha Armani dan Margunani (2017) Kinerja Guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas Pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Kemudian Pandi Afandi (2018:152-153) menyatakan bahwa wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat membedakan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi.

Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain; kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi dan sebagainya. Sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup, antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan bentuk kerja yang dapat dilaksanakan (Pandi Afandi, 2018:153-154).

2.1.2 Evaluasi Kinerja

Menurut Rivai (2004:324) dalam buku Supardi (2018:70-71) Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

1. Kemampuan Teknik

Kemampuan teknik merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

3. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal merupakan antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa gugat melakukan negosiasi.

2.1.3 Standar Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:158) standar kinerja merupakan suatu kebutuhan dalam menilai kinerja seorang staf karena adanya standar kinerja maka dapat dipastikan seorang staf melakukan suatu tugas dengan baik. Demikian dengan guru, harus memiliki standar kinerja konkrit.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Manfaat evaluasi kinerja pada guru menurut Pandi Afandi (2018:158) adalah:

1. Meningkatkan prestasi guru,
2. Standar kompetensi yang layak,
3. Penempatan karyawan,
4. Pelatihan dan pengembangan,
5. Jenjang karir,
6. Penataan staf,
7. Minimnya data informasi,
8. Kesalahan desain pekerjaan,
9. Peluang kerja yang adil,

10. Tantangan eksternal.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Pandi Afandi (2018:159-161) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat Pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.

1. Tingkat Pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui Pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat Pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
2. Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan Pendidikan secara optimal.
3. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataan yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu

yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

4. Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu faktor Kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.
6. Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkontribusi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi Kesehatan dan lain-lain.
7. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai Lembaga Pendidikan formal merupakan suatu pola Kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan Pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi di sekolah.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (dalam Pawestri Winahyu, 2018) Kinerja Guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor intrinsik guru (personal) dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

2. Faktor kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.

3. Faktor tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.

5. Faktor situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam

melakukan suatu pekerjaan.

2. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.

3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

7. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Stres Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan Guru untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan Guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha Guru untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.6 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013:40) indikator Kinerja Guru adalah :

1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian.
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan.
6. Kemampuan melakukan program remedial.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:173) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres Kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Menurut Mangkunegara (dalam Melly, 2019) Stres Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (dalam Muhamad Husni A, 2020) mengemukakan stres sebagai kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Sedangkan menurut T. H, Handoko (dalam Lestri, 2020) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (dalam Lestri, 2020) Stres Kerja bisa dipahami keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

2.2.2 Sumber Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:175-178) sumber Stres Kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut beberapa sumber Stres Kerja, yaitu :

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line hysteria*, pengambilan keputusan, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostress*).

a. *Quantitative and Qualitative Work Overload*

Work overload atau beban kerja yang berlebihan biasanya dibagi dua, yaitu *quantitative and qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah Ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini

disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* adalah terjadi Ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

b. *Assembli line-hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

c. Pengambilan keputusan dan tanggungjawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan keputusan itu juga menuntut tanggungjawab, kemungkinan peningkatan stress juga dapat terjadi.

d. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja terkadang mengganggu ritme hidup seorang pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

e. Stres karena kemajuan teknologi (technostress)

Technostress adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu tau organisasi menghadapi teknologi yang baru.

2. *Ambiguitas*

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.

Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karir tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

3. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4. Perkembangan Karir

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk

memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stress kerja. Kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stress dan karir.

2.2.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:178-179) gejala stress dikelompokkan menjadi 3 aspek, yaitu :

1. Gejala Fisiologikal
 - a. Sakit perut
 - b. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
 - c. Tekanan darah meningkat
 - d. Sakit kepala
 - e. Serangan jantung
2. Gejala Psikologikal
 - a. Kecemasan
 - b. Ketegangan
 - c. Kebosanan
 - d. Ketidakpuasan dalam bekerja
 - e. Menunda-nunda

Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi.

3. Gejala Perilaku
 - a. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
 - b. Melakukan sabotase dalam pekerjaan

- c. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
- d. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- e. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- f. Berbicara cepat

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (dalam Muhamad Husni A, 2020) faktor penyebab stres kerja terdiri dari hal-hal pemicu yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. faktor penyebab stres meliputi:

1. Extra organizational stressor

Yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi, dan kondisi keluarga.

2. Organizational stressor

Penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

3. Group stressor

Penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

4. Individual stressor

Stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

2.2.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179-180) indikator dari stres kerja adalah :

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada 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 pada suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

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

5. Kepemimpinan Organisasi

Merupakan memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (dalam Lastri, 2020) mengatakan bahwa terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan.

Menurut Pandi Afandi (2018:67) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Menurut Sedarmayanti (dalam Lestri, 2020) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sutrisno, 2021 Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.3.2 Unsur-Unsur Penting Dalam Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (dalam Dewi Fitriani, 2018) mengatakan bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan yang menarik.

4. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari anggota, baik dalam maupun luar perusahaan.
6. Hubungan berlangsung serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (dalam Lestri,2020) mengemukakan bahwa dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik, dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

Jika Kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

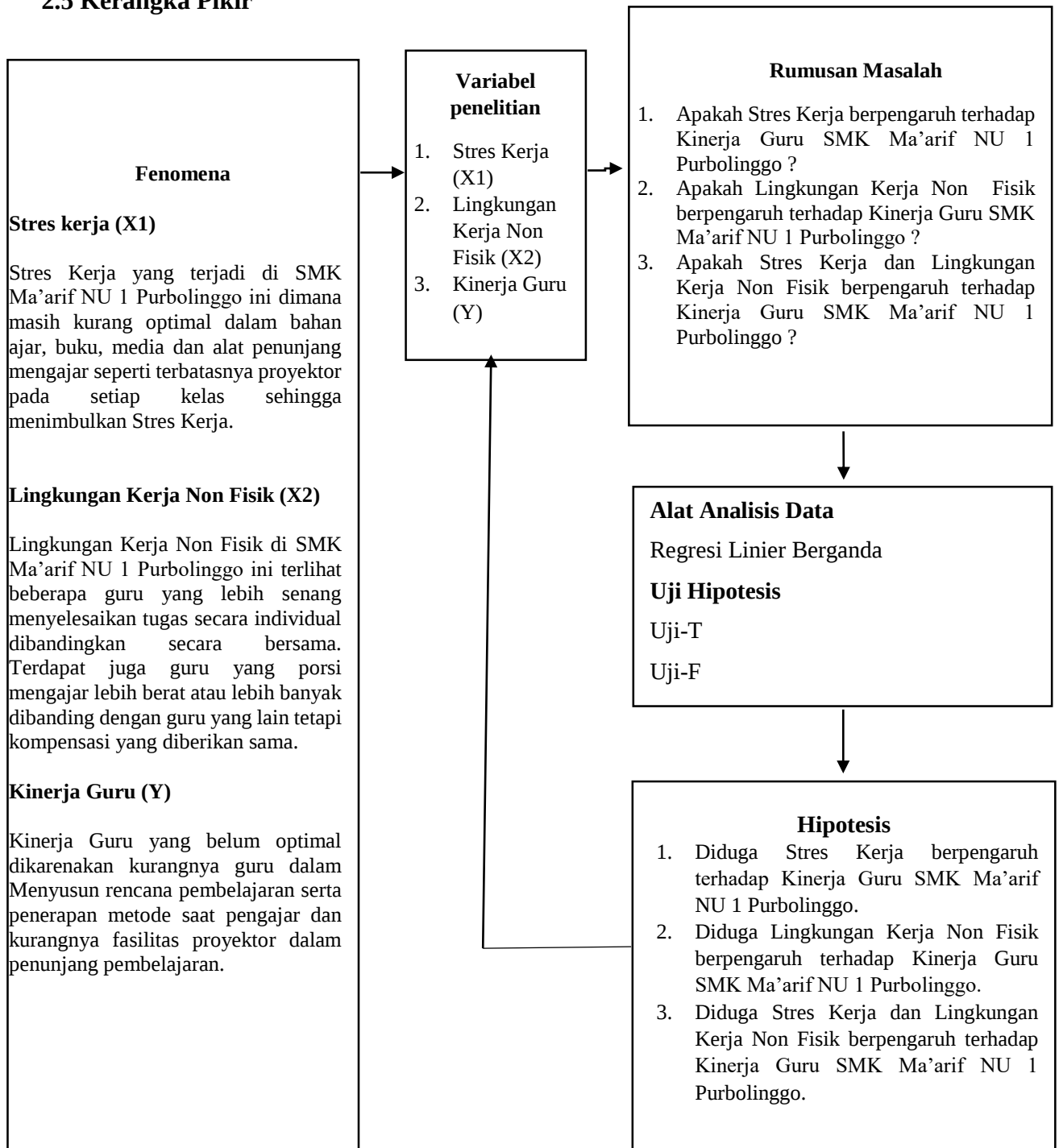
2.4 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Lestri (2020)	Pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Kartika 1-5 Padang	Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Kartika 1-5 Padang
2.	Asri Eka Oktaviani (2019)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 5 Bandung
3.	Dewi Fitriani (2019)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari	Hasil penelitian menunjukkan dari hasil parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh dengan kinerja guru. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil simultan dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari
4.	Sandra Ingriend Asaloei (2020)	Work-related stress and performance among primary school teachers	Stress influences teachers performance and school effectiveness alike.
5.	Rosdiana Akmal Nasution (2020)	Work Environment, Work Motivation, and Organizational Culture in Influencing Teachers' Performance in the Primary and Secondary levels.	The results of data analysis show that the work environment, work motivation, and organizational culture have a positive effect on performance.

Sumber : jurnal nasional dan jurnal internasional

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:62) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Pandi Afandi (2018:173) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Dari penelitian terdahulu Asri Eka Oktaviani (2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Maka berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, jika peneliti meneliti Stres Kerja terhadap Kinerja Guru peneliti dapat merumuskan hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini karena Stres Kerja merupakan bagian dari hasil Kinerja Guru.

H1: Diduga Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Menurut Siagian (dalam Lastri, 2020) mengatakan bahwa terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Dari penelitian terdahulu Dewi Fitriani (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Maka berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, jika peneliti meneliti Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru peneliti dapat merumuskan hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hal ini karena Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan bagian dari hasil Kinerja Guru.

H2: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Menurut Pandi Afandi (2018:151) Kinerja Guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Dari penelitian terdahulu Lestri (2020) menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Maka berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, jika peneliti meneliti Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru peneliti dapat merumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini karena Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan bagian dari hasil Kinerja Guru.

H3: Diduga Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

