



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2. Th. 2020 (118-128)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

HUBUNGAN STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Diterima: 28 Juli 2020; Direvisi: 20 Agustus 2020; Disetujui: 23 September 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3311>

P.G.N Putra¹, K.R. Dantes², I.P.W Ariawan³

¹²³Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

nangga@undiksha.ac.id, rihendra.dantes@undiksha.ac.id, wisna.ariawan@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan karena adanya penyimpangan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, ini terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal meliputi stress kerja dan budaya organisasi. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan antara stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan. Penelitian ini tergolong penelitian *ex-post facto* dengan metode pengumpulan data non-tes berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 guru yang diperoleh dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Selanjutnya, stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Stress Kerja; Budaya Organisasi; Motivasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Guru

Abstract

The study was conducted because of irregularities by the teacher in carrying out their duties. In general, this happens because it is influenced by internal factors and external factors. Internal factors include organizational motivation and commitment, while external factors include work stress and organizational culture. The study aims to determine the relationship between work stress, organizational culture, motivation, and organizational commitment to the performance of elementary school teachers in Kelurahan Pemecutan. This research is classified as ex-post facto research with a non-test data collection method in the form of a questionnaire. The analysis technique used is simple regression analysis and multiple regression. The sample in this study were 54 teachers obtained using simple random sampling technique. The results of this study indicate partially, there is no significant relationship between work stress, organizational culture, organizational commitment, and teacher performance. Motivation has a significant relationship with teacher performance. Furthermore, work stress, organizational culture, motivation, and organizational commitment have a significant relationship together to teacher performance

Keywords: Work Stress; Organizational Culture; Motivation; Organizational Commitment; Teacher Performance.

PENDAHULUAN

masa ini, guru termasuk profesi yang diminati oleh generasi muda. Hal ini karena mulai terbukanya pandangan masyarakat tentang pentingnya tugas-tugas guru. Tercantum pada

UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 bahwa pendidik (guru dan dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Banyaknya input dan aturan yang jelas tidak serta merta memunculkan guru dengan kinerja yang baik. banyak faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya dalam terciptanya kinerja yang optimal salah satunya stress kerja. Stress dapat diakibatkan oleh diri sendiri atau oleh lingkungan kerja (Yenita, 2017:33). Guru idealnya bekerja selama 40 jam dalam seminggu dengan rincian waktu, yakni 37,5 jam sebagai waktu kerja efektif dan 2,5 jam istirahat, namun terkadang guru mendapatkan tugas-tugas lain yang mengurangi jam istirahatnya.

Kinerja yang optimal juga akan muncul apabila nilai-nilai dan kebiasaan pada organisasi tempat guru bekerja memiliki kesesuaian dengan dirinya. Budaya organisasi pendidikan yang ada di Indonesia selalu berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945 sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 2 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dan dijabarkan lebih rinci lagi pada Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi "pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa". Hal ini menjadikan warga sekolah harus memiliki sikap demokratis, adil, dan selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam berperilaku. Saat guru telah merasa sesuai dengan sekolah tempatnya bekerja, maka akan timbul upaya untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah tempatnya bekerja. Upaya-upaya ini sering kali disebabkan oleh suatu hal yang kita sebut dengan motivasi kerja. Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru. Komitmen organisasi sendiri dikenal sebagai upaya seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi atau tempat kerja (Utamaningsih, 2014:144). Apabila faktor-faktor tersebut tidak optimal maka akan menyebabkan menurun atau tidak optimalnya kinerja guru seperti kasus-kasus berikut. Di kabupaten Klungkung adalah masih terdapat oknum-oknum guru yang meninggalkan sekolah saat jam kerja ke arena sabung ayam dan terdapat pula oknum guru PNS yang mengeksploitasi tenaga pendidik honorer (Bagiarta, 2018). Contoh lain yang dapat disoroti adalah kasus pelecehan seksual yang terjadi di salah satu sekolah di Denpasar (Purnomo, 2018).

Merujuk pada masalah tersebut maka perlu diketahui kebenaran ada atau tidaknya hubungan antara faktor internal maupun eksternal terhadap kinerja guru. Agar dapat ditentukan solusi yang tepat dalam mencegah penyimpangan pada guru. Faktor internal yang dimaksud adalah motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal adalah stress kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan hal maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru baik secara simultan atau parsial.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan tingkat pencapaian seseorang terhadap visi dan misi organisasinya (Rismawati & Mattalata, 2018:2). Selanjutnya Susanto (2016:72) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau kelompok yang menghasilkan sesuatu baik secara fisik ataupun non fisik dengan tetap mengacu pada petunjuk, fungsi, dan tuntutan di tempat bekerja. Secara lebih khusus Mohtar (2019:56) menjelaskan kinerja guru sebagai banyaknya seorang guru memberikan kontribusi kepada sekolah dalam mencapai tujuan. stress kerja adalah reaksi-reaksi fisik dan psikologis yang menjadikan pekerja berperilaku di luar keadaan normalnya akibat tekanan atau kendala yang mengganggu kenyamanan di tempat kerja (Djali dan Muljono. 2007, Cahyono. 2019, Saleh, dkk. 2019, Hadi & Hanurawan. 2017). Gejala stress kerja dapat terdiri dari tiga kelompok, yakni gejala secara fisiologis, gejala secara psikologis, dan gejala secara perilaku (Mirjana, Beehr dan Newman dalam Cahyono. 2019, Supartha dan Sinta dalam Suryani, dkk. 2019, Robbins dalam Rusmana, dkk. 2019)

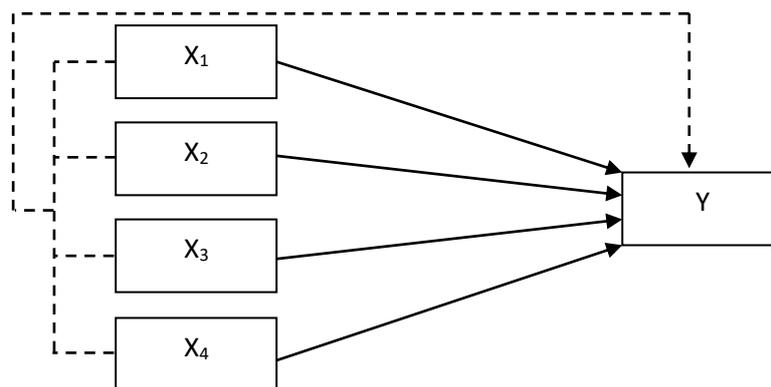
Budaya organisasi adalah nilai-nilai dasar dan kesepakatan seluruh anggota organisasi yang selanjutnya mengatur kebiasaan-kebiasaan dan perilaku-perilaku tertentu dalam suatu organisasi (Moeljono. 2005, Sulaksono. 2015, Schein dalam Saleh. 2016, Sutrisno. 2018). Adapun ciri-ciri budaya organisasi dapat ditinjau dari 1) inisiatif individual, 2) toleransi terhadap resiko, 3) pengarahan, 4) integrasi, 5) dukungan manajemen, 6) pengawasan, 7)

Identitas, 8) sistem penghargaan, 9) toleransi terhadap konflik, dan 10) pola komunikasi. Faktor selanjutnya adalah motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai daya penggerak atau pendorong yang dapat menunjukkan upaya seseorang dalam mencapai tujuannya. Menurut Maslow (Supriyono, 2018, Supihanto, 2014, dan Busro, 2018) keinginan seseorang untuk memberikan kemampuannya akan tinggi apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaannya telah terpenuhi.

Kemudian faktor terakhir yakni komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan dan kesediaan seseorang untuk bertahan atau mengikat diri di dalam suatu organisasi yang diwujudkan melalui perilaku mendukung dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Angkawiaya, 2019, Utamaningsih, 2014, Kusumaputri, 2018, Darmadi, 2018, Busro, 2018). Busro (2018:86) mengungkapkan bahwa setiap bentuk komitmen organisasi memiliki indikatornya sendiri, antara lain: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*

METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *ex post facto* karena data pada penelitian ini berdasarkan kenyataan yang telah dirasakan dan ada pada subjek penelitian tanpa memberikan perlakuan pada variabel terikat. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru. Pada penelitian ini melibatkan 5 variabel, dengan empat variabel yang berlaku sebagai variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah stress kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), motivasi (X_3), dan komitmen organisasi (X_4), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Adapun konstalasi penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 01.



Gambar 01. Konstalasi Variabel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan guru SD se-Kelurahan Pemecutan dengan jumlah 118 guru. Melalui teknik simple random sampling diperoleh anggota sampel sebanyak 54 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara non-tes. Metode non-tes yang digunakan adalah metode kuesioner dengan bentuk kuesioner yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Perangkat instrument yang digunakan mengumpulkan data telah melewati uji validitas isi menggunakan formula *Aiken* yang melibatkan 2 pakar, validitas butir menggunakan korelasi *product moment*, dan reliabilitas yang menggunakan *alpha cronbatch*.

Penelitian ini menggunakan dua analisis yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif meliputi penentuan harga modus (Mo), median (Me), mean (M), dan standar deviasi (s). Selanjutnya analisis inferensial terbagi menjadi dua tahap yakni uji asumsi dan uji hipotesis. Adapun uji asumsi meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov smirnov*, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas dengan diagram *scatterplot*. Selanjutnya uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif data seperti mean (M), median (Me), modus (Mo), standar deviasi (SD), dan varians data (SD^2) yang dimiliki oleh data stres kerja, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru telah disajikan pada Tabel 1.

Data kinerja guru menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 143 dengan skor terendah adalah 108. Mengacu pada Tabel 01, maka dapat ditentukan nilai mean (Me) sebesar 127,19, nilai median (Md) sebesar 126,58, nilai modus (Mo) sebesar 123,18, nilai standar deviasi (SD) sebesar 6,94, dan nilai varians (s^2) sebesar 48,11. Setelah dilakukan konversi data kinerja guru ke dalam skala lima teoritik diperoleh hasil bahwa rata-rata data kinerja guru tergolong ke dalam kategori sangat tinggi ($120 \leq 127,19 \leq 150$).

Data stres kerja memiliki skor tertinggi sebesar 70 dan skor terendah adalah 39. Berdasarkan pada Tabel 01 maka selanjutnya dapat ditentukan nilai mean (Me), median (Md), modus (Mo), standar deviasi (SD) dan varians (s^2). Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan antara lain mean sebesar 58,20, median sebesar 60,06, modus sebesar 61,72, standar deviasi sebesar 7,77, dan varians sebesar 60,43. Setelah dilakukan konversi data stress kerja ke dalam skala lima teoritik diperoleh bahwa rata-rata data stress kerja tergolong ke dalam kategori sangat rendah ($32 \leq 58,20 \leq 64$).

Berdasarkan pada tabel 01, maka dapat ditentukan nilai mean sebesar 122,35, median sebesar 120,12, modus sebesar 117,33, standar deviasi sebesar 10,87, dan varians sebesar 118,18. Selanjutnya data budaya organisasi dikonversikan ke dalam skala lima teoritik sehingga diperoleh hasil bahwa rata-rata data budaya organisasi tergolong ke dalam kategori sangat tinggi ($120 \leq 122,35 \leq 150$). Data motivasi memiliki skor tertinggi sebesar 138 dan skor terendah adalah 104. Berdasarkan pada Tabel 01, maka selanjutnya dapat ditentukan nilai mean (Me), median (Md), modus (Mo), standar deviasi (SD) dan varians (s^2) yang dimiliki oleh data motivasi. Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan

Tabel 01. Analisis Deskriptif Data

	Kinerja Guru	Stres kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Komitmen Organisasi
Modus	123,18	61,72	117,33	112	103,32
Median	127,19	60,06	120,12	114,5	104,83
Mean	126,58	58,20	122,35	117	106,07
SD	6,94	7,774	10,871	8,049	6,680
Varians	48,11	60,434	118,183	64,781	44,616

antara lain mean sebesar 117, median sebesar 114,50, modus sebesar 112, standar deviasi sebesar 8,05, dan varians sebesar 64,78. Setelah dilakukan konversi data motivasi ke dalam skala lima teoritik sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata data motivasi tergolong ke dalam kategori tinggi ($100 \leq 117 \leq 120$).

Berdasarkan pada Tabel 01, maka selanjutnya dapat ditentukan nilai mean (Me), median (Md), modus (Mo), standar deviasi (SD) dan varians (s^2) yang dimiliki oleh data komitmen organisasi. Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan antara lain mean sebesar 106,07, median sebesar 104,83, modus sebesar 103,32, standar deviasi sebesar 6,68, dan varians sebesar 44,62. Data komitmen organisasi kemudian dikonversikan ke dalam skala lima teoritik sehingga diperoleh hasil rata-rata data komitmen organisasi tergolong ke dalam kategori tinggi ($100 \leq 117 \leq 120$).

Setelah dilakukan analisis deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi, yakni uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Adapun hasil uji normalitas telah disajikan pada tabel 02.

Tabel 02. Uji Normalitas Data Penelitian

	Kinerja Guru	Stres Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Komitmen Organisasi
--	--------------	-------------	-------------------	----------	---------------------

N		54	54	54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	126.5185	57.5185	120.4630	116.9074	105.8333
	Std. Deviation	7.02486	7.72094	10.21599	7.91528	6.42739
Most Extreme Differences	Absolute	0.105	0.145	0.074	0.143	0.110
	Positive	0.099	0.080	0.072	0.143	0.110
	Negative	-0.105	-0.145	-0.074	-0.076	-0.090
Kolmogorov-Smirnov Z		0.771	1.062	0.545	1.053	0.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.592	0.209	0.928	0.217	0.528

Perhitungan uji normalitas sebaran data penelitian berbantuan SPSS 21 for windows dengan kriteria data berdistribusi normal jika signifikansi data lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05). Merujuk pada tabel 02, nilai signifikansi masing-masing data dapat dilihat pada baris terakhir yaitu *asymp. Sig. (2-tailed)* sehingga diketahui bahwa kinerja guru memiliki nilai

Tabel 03. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
Stres kerja	(X ₁)	0,603	1,659
Budaya organisasi	(X ₂)	0,259	3,872
Motivasi	(X ₃)	0,296	3,384
Komitmen organisasi	(X ₄)	0,447	2,239

signifikansi sebesar 0,592, stress kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,209, nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,928, motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,217, dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,528. Kemudian masing-masing nilai signifikansi data dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Setelah dilakukan perbandingan, diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi masing-masing data telah melebihi 0,05 (sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru, stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi telah berdistribusi normal.

Setelah seluruh data penelitian telah berdistribusi normal, maka dilakukan uji linieritas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat telah bersifat linear atau tidak (Duli, 2019:127). Hubungan yang diharapkan adalah terjadinya hubungan bersifat linear. Hal ini dikarenakan uji hipotesis regresi berganda merupakan fungsi linear. Adapun hasil uji linieritas antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut: koefisien linieritas X₁ = 0,317, X₂ = 0,611, X₃ = 0,176, dan X₄ = 0,653. Setelah dibandingkan dengan koefisien signifikansi 5% (0,05) diketahui bahwa seluruh koefisien linieritas variabel bebas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat ditentukan bahwa seluruh data telah linier. Selanjutnya dilakukan Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi berganda (Duli, 2019:120). Adapun hasil yang diperoleh dari uji multikolinieritas telah disajikan pada tabel 03.

Koefisien multikolinieritas dapat dilihat dari besaran VIF yang dimiliki oleh masing-masing variabel. Koefisien VIF yang dimiliki oleh masing-masing variabel antara lain 1,659 untuk stress kerja, 3,872 untuk budaya organisasi, 3,384 untuk motivasi, dan 2,239 untuk komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas. Hal ini dikarenakan nilai VIF masing-masing variabel lebih rendah dari 10 (VIF < 10,00). Selanjutnya dilakukan uji auto korelasi. Adapun hasil uji auto korelasi yang dilakukan telah disajikan pada tabel 04.

Tabel 04. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	0.294 ^a	0.086	0.012	6.98393	0.086	1.156	4	49	0.342	1.794

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Melalui uji autokorelasi diperoleh koefisien *durbin-watson* sebesar 1,794, sehingga dapat ditentukan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami autokorelasi positif atau negatif. Hal ini karena nilai $dU < d < 4-dU$ ($1,7234 < 1,794 < 2,280$). Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Gunawan, 2020:128). Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa titik pada *scatterplot* tersebar secara acak dan tidak beraturan. Berdasarkan hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian. Setelah syarat pada seluruh uji asumsi terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis penelitian. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama (I) hingga uji hipotesis keempat (IV) adalah analisis regresi sederhana. Sedangkan hipotesis kelima pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil analisis regresi sederhana dan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan telah dirangkum dan disajikan secara rinci pada tabel 05.

Tabel 05. Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

korelasi	Koefisien r_{xy}
Stress kerja dengan kinerja guru	0,211
Budaya organisasi dengan kinerja guru	0,182
Motivasi dengan kinerja guru	0,275
Komitmen organisasi dengan kinerja guru	0,083
Stress kerja, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru	0,294

Mengacu pada teori yang ada, stress kerja didefinisikan sebagai reaksi-reaksi fisik dan psikologis yang menjadikan pekerja berperilaku di luar keadaan normalnya akibat tekanan atau kendala yang mengganggu kenyamanannya ditempat kerja diyakini akan memiliki hubungan dengan kinerja guru. Namun, berdasarkan pada tabel 05, koefisien r_{x1y} stress kerja adalah 0,211, sehingga jika dibandingkan dengan r_{tabel} (0,266) diketahui bahwa r_{x1y} lebih kecil dari r_{tabel} ($0,211 < 0,266$). Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif dapat diyakini bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan. Hal ini sesuai dengan penelitian Solichin (2017) pada beberapa sekolah di Sidoarjo yang menyatakan bahwa stress kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Majidah, dkk (2019) yang dengan kesimpulan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Maryati (2017) juga memperoleh hasil penelitian yang serupa yakni tidak adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja guru di Bantul. Berdasarkan hasil penelitian, Darsono (2015) menjelaskan bahwa hubungan yang tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja guru terjadi salah satunya disebabkan oleh pandangan organisasi. Kondisi yang terjadi pada penelitian Darsono yakni sekolah lebih fokus atau mengutamakan kelengkapan administrasi, kinerja saat berada di kelas, dan pemenuhan tugas-tugas pokok lain secara individual sehingga masalah interaksi antara guru dianggap tidak penting. Selanjutnya, Mangkunegara & Puspitasari (2015) mengungkapkan tidak adanya korelasi dan pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan

kinerja guru dikarenakan stress guru yang rendah. Prabu & Puspitasari menjelaskan bahwa salah satu alasan rendahnya stress kerja guru adalah adanya kecederaan emosional yang baik.

Selanjutnya, merujuk pada definisi budaya organisasi yakni nilai-nilai dasar dan kesepakatan seluruh anggota organisasi yang selanjutnya mengatur kebiasaan-kebiasaan dan perilaku-perilaku tertentu dalam suatu organisasi. Kita sadari bahwa tidak setiap guru mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang dikandung dalam suatu organisasi sehingga dapat diyakini akan terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Namun, berdasarkan tabel 05 adalah secara normatif, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien r_{x2y} budaya organisasi yakni sebesar 0,182 lebih kecil dari r_{tabel} ($0,182 < 0,266$). Hasil ini jelas berbeda dengan hasil penelitian Widiasmara (2014) yaitu terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Hasil yang serupa dengan Widiasmara juga diperoleh Prayoga & Yuniati (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru di Kota Mataram. Fitria (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Namun terdapat sebuah penelitian yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) dengan hasil penelitian adalah budaya organisasi tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru.

Merujuk pada definisi motivasi yaitu daya penggerak atau pendorong yang dapat menunjukkan upaya seseorang dalam mencapai tujuannya. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi dapat berdampak pada perilaku guru yang akan berhubungan dengan kerjanya. Asumsi ini kemudian dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 05. Pada tabel 05, diketahui juga koefisien r_{x3y} variabel motivasi sebesar 0,275. Berdasarkan hasil ini, normatif dapat dipahami bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan ($0,275 > 0,266$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Hardono, dkk (2017) yakni terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kota Bima. Hasil yang serupa juga diperoleh Andriani, dkk (2018). Andriani menjelaskan bahwa jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi maka guru tersebut akan memiliki tujuan yang berkelanjutan, keberanian untuk mengambil resiko, selalu belajar, dan kreatif. Berikutnya hasil serupa juga didapatkan oleh Fredianto (2016). Fredianto menjelaskan bahwa setiap pegawai memiliki energi potensial yang penggunaannya akan sangat bergantung pada dorongan dan peluang yang ada. Hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru juga diperoleh Setiyati (2014). Merujuk pada hasil analisis deskripsi data motivasi guru-guru di SD se-Kelurahan Pemecutan, diketahui bahwa motivasi guru-guru di SD se-Kelurahan tergolong tinggi. Hal yang serupa juga ditunjukkan pada data kinerja guru-guru di SD se-Kelurahan tergolong sangat tinggi. Hal ini semakin menegaskan pandangan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maka akan berdampak pada semakin baik kinerja guru tersebut.

Selanjutnya, komitmen organisasi adalah keinginan dan kesediaan seseorang untuk bertahan atau mengikat diri di dalam suatu organisasi yang diwujudkan melalui perilaku mendukung dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Layaknya variabel lain, komitmen organisasi juga berdampak pada perilaku guru selama berada di sekolah, sehingga diyakini bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja guru. Namun, hal ini bertolak belakang dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 05. Diketahui koefisien r_{x4y} komitmen organisasi sebesar 0,083 dengan $r_{tabel} = 0,266$. Hasil ini menunjukkan secara normatif bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan. Hasil ini jelas bertolak belakang dengan hasil penelitian Ariana, dkk (2015) yaitu didapatkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi dan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang. Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2014) juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan Ariana, dkk yaitu terdapat korelasi dan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Wahyuni menjelaskan bahwa komitmen organisasi akan mendorong guru untuk menjadi pendidik yang handal. Ahmad,

dkk (2019) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh koefisien korelasi (r_{hitung}) = 0,294 dan r_{tabel} = 0,266 dengan kontribusi dan sumbangan efektif (SE) sebesar 8,6%. Berdasarkan pada hasil tersebut secara normatif dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SD se-Kelurahan Pemecutan. Adapun kekuatan korelasinya tergolong lemah. Koefisien sumbangan efektif (SE) variabel bebas secara bersama-sama, yakni 8,6% tersusun dari sumbangan efektif (SE) variabel stress kerja sebesar 1,56%, sumbangan efektif (SE) variabel budaya organisasi 0,39%, sumbangan efektif (SE) variabel motivasi sebesar 7,65%, dan sumbangan efektif (SE) variabel komitmen organisasi sebesar 0,97%. Selanjutnya sumbangan relatif (SR) yang dimiliki setiap variabel bebas yakni, stress kerja sebesar 18,07%, budaya organisasi sebesar 4,54%, motivasi sebesar 88,78% dan komitmen organisasi sebesar 11,30%. Hasil ini serupa dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Mahlinda (2018) yakni budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja secara simultan mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD No. 77 Sekip. Selanjutnya, Supardi, dkk (2017) juga memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh bahwa motivasi adalah satu-satunya variabel yang memiliki hubungan signifikan dan paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya

PENUTUP

Berdasarkan pada data penelitian dan juga analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditentukan beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020. (2) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun pelajaran 2019/2020. (4) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020. (5) Terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara stress kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. A., dkk. 2019. The Effect Of Organizational Culture Organizational Commitment And Work Satisfaction Toward Teacher Performance of High School at Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 90–99. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v2i2.202>
- Angkawijaya, Y. F. 2019. *Analisis Instrumen Organizational Commitment-Modified dengan Pendekatan Mix Method*. Jawa Barat: CV Jejak
- Andriani, S., dkk. 2018. The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Ariana, I. W., dkk. 2015. Kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 5, 1–11.
- Arifin, H. M. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>

- Bagiarta. 2018, 26 November. "Disorot, Guru yang Tidak Serius Kerja dan Suka Matajen". Balipost. Tersedia pada: <http://www.balipost.com/news/2018/11/26/62164/Disorot,Guru-yang-Tak-Serius...html>.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Cahyono, E. W. 2019. *The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stress Kerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi"*. Yogyakarta:Deepublish.
- Darsono, A. O. 2015. Hubungan Antara Stresor Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Di Sdk Penabur Gading Serpong. *Psiko Edukasi*, 13(1), 13–27.
- Djaali & Muljono. 2007. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitria, H. 2018. The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fredianto, D. 2016. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Manajer Pendidikan*, 10(4).
- Gunawan, C. 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hadi, C. & Hanurawan, F. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Hardono, H., dkk. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26–33.
- Kusumaputri, E. S. 2018. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahlinda, L. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN 077 Sekip. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.37507/map.v1i01.39>
- Majidah, R. A., dkk. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 517–524.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 142–155. [https://doi.org/DO - 10.21831/jk.v45i2.7491](https://doi.org/DO-10.21831/jk.v45i2.7491)
- Maryati, T. 2017. Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri1 Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis; Vol 8, No 2 (2017)*.

- Mohtar, I. 2019. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(1), 54–60.
- Purnomo, N. R. 2018, 24 Maret. "Guru SMA di Denpasar Cabuli Siswinya Sendiri, Setelah Ancam Nilai Jelek". Tribunnnews. Tersedia pada: <https://www.tribunnnews.com/pendidikan/2018/03/24/guru-sma-di-denpasar-cabul-siswinya-sendiri-setelahancam-bernilai-jelek>. Diakses pada: 5 Juli 2019
- Rismawati & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Rusmana, A., dkk. 2019. *The Future of Organizational Communication in The Industrial Era 4.0*. Bandung: Media Akselerasi.
- Saleh, M. 2016. *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Saleh, L. M., dkk. 2019. Teknik Relaksasi Otot Progresif pada Air Traffinc Controller (ATC). Yogyakarta: Deepublish.
- Setiyati, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.
- Solichin, M. R. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada Sma RSBI di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 1(1), 14. <https://doi.org/10.26740/jepk.v1n1.p14-25>
- Supardi, S., dkk. 2017. Hubungan antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dengan Kinerja Guru di SMA. *Manajer Pendidikan*, 11(1).
- Suprihanto, J. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supriyono, R. A. 2018. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta:Gadjah Mada University
- Suryani, N. K., dkk. 2019. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Badung: Nilacakra
- Susanto, A. 2016. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Undang-undang Republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Tersedia pada: <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf>. Diakses pada: 5 Juli 2019.
- Utamaningsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Wahyuni, D. U., dkk. 2014. Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96.
- Widiasmara, A. 2014. Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi,

P.G.N Putra, K.R. Dantes, I.P.W Ariawan; Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, dan....

Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar. *Widya Warta*, 1(38).

Yenita, R. N. 2017. *Higiene Industri*. Yogyakarta: Deepublish.