

# PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 4 SLEMAN

Kasil Sri Indriani <sup>\*1</sup>

Musoli <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen Universitas Aisyiyah Yogyakarta

\*e-mail : [Kasilindriani2001@gmail.com](mailto:Kasilindriani2001@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di MAN 4 Sleman. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja guru sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan, di mana stres kerja dan karakteristik individu dapat menjadi faktor yang memengaruhi kualitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah seluruh guru di MAN 4 Sleman, dengan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru, sedangkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, stres kerja dan karakteristik individu berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen stres dan pemahaman karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan.

**Kata kunci:** stres kerja, karakteristik individu, kinerja guru, MAN 4 Sleman

## Abstract

This study aims to determine the influence of work stress and individual characteristics on teacher performance at State Islamic Senior High School (MAN) 4, Sleman. The background of this study is based on the importance of teacher performance as a primary factor in achieving educational goals, where work stress and individual characteristics can be factors that influence teacher work quality. This study employed a quantitative approach with a survey method. The population was all teachers at MAN 4 Sleman, with purposive sampling used. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results of the study indicate that job stress negatively impacts teacher performance, while individual characteristics have a positive and significant impact. Simultaneously, job stress and individual characteristics significantly impact teacher performance. These findings demonstrate the importance of stress management and understanding individual characteristics in efforts to improve teacher performance in educational settings.

**Keywords:** work stress, individual characteristics, teacher performance, MAN 4 Sleman

## PENDAHULUAN

Persaingan pada bidang industri pada zaman sekarang semakin ketat. Hal tersebut menuntut instansi untuk mampu bersaing agar bisa bertahan dari para pesaingnya. SDM merupakan kunci utama dari keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu, instansi harus bisa mengelola SDM yang di miliki. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung operasional dan aktivitas dari sebuah instansi atau instansi, oleh karenanya banyak instansi yang berlomba-lomba mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki karena akan berdampak pada kinerja pegawai. Pada ranah sekolah, sumber daya manusia yang sangat berperan untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan prestasi siswa adalah guru. Oleh karena itu, keberadaan guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam lembaga pendidikan akan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil-hasil yang dicapai. Tugas dan tanggung jawab guru di sekolah adalah mengajar dan mendidik siswa. Kinerja guru sangat berdampak pada keberhasilan instansi

pendidikan dalam memenuhi tujuan pendidikan (Maya, 2021). Kinerja guru merupakan masalah yang perlu diperhatikan instansi pendidikan, karena kinerja guru akan memengaruhi kualitas instansi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Pendidikan merupakan kebutuhan primer manusia setelah kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Baik pendidikan formal maupun informal akan menopang kehidupan yang lebih baik dan berkualitas. Oleh karena itu, pendidikan menjadi bidang yang sangat penting dalam masyarakat, di mana guru sebagai pendidik memiliki peranan besar dalam mewujudkan pendidikan berkualitas bagi peserta didik (Utama, 2024).

Penelitian sebelumnya oleh Sari et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung ini dalam artian bahwa semakin baik guru dalam mengontrol stres maka semakin baik kinerja guru tersebut. Kemudian, pengaruh tidak langsungnya adalah stres kerja berpengaruh pada kinerja guru melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik seorang guru dalam mengelola stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan kondisi kerja yang ada, yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain stres kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang memengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Hurriyati, 2010). Subyantoro (2009) dan Ting & Yuan (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman merupakan madrasah riset, keterampilan, dan tahfidz yang terletak di Kalurahan Harjobinangun, Pakem, Sleman DIY. Sebagai lembaga pendidikan yang terus mendorong siswanya untuk berprestasi, MAN 4 Sleman juga memberikan kesempatan luas bagi guru untuk mengembangkan kompetensi dan meraih prestasi dalam tugasnya. Sehubungan dengan kondisi nyata tersebut dan didukung oleh teori, penulis memfokuskan pengamatan pada pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman. Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, Bapak Ahmad Arif Makruf, M.A., M.Si., menunjukkan bahwa sekitar 20% kinerja guru di MAN 4 Sleman belum maksimal, kemungkinan disebabkan oleh stres kerja.

Tujuan utama *content marketing* adalah memberikan sebanyak mungkin manfaat kepada target konsumen. Dengan kata lain, pelanggan akan mencari perusahaan atau merek karena mereka memiliki konten yang bermanfaat bagi mereka, sehingga calon pelanggan akan mencari merek tersebut untuk mencari solusi untuk masalah mereka. (Setiawan & Rachamawti, 2019). Agar sebuah konten dapat bermanfaat bagi audiens tentu harus mempunyai target yang tepat. Content marketing tentu memiliki tahapan agar sebuah konten dapat menjangkau audiens dan sesuai dengan khalayak yang ditargetkan. Adapun tahapan dalam *content marketing* menurut Kotler, et al (2019) yaitu *goals setting*, *audience mapping*, *content ideation and planning*, *content creation*, *content distribution*, *content amplification*, *content marketing evaluation*, dan *content marketing improvement*.

Di satu sisi, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman merupakan lembaga pendidikan yang memiliki komitmen tinggi dalam mendukung prestasi siswa dan pengembangan kompetensi guru. Namun, di sisi lain, banyak tantangan yang harus dihadapi guru, seperti ketidakseimbangan beban kerja dan ketidakdisiplinan rekan kerja, sering kali menimbulkan stres. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di MAN 4 Sleman. Pada penelitian ini, pegawai yang dimaksudkan secara spesifik adalah guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru, khususnya di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan dampak positif sehingga membantu guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman.”

## METODE

Berdasar judul yang dipaparkan peneliti di atas, penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan pada filsafat positif yang berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017). Penelitian dimulai dengan pengidentifikasian masalah yang ada di obyek penelitian, dilanjutkan dengan mencari literatur, jurnal dan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan. Setelah itu, dilakukan penurunan hipotesis yang kemudian peneliti akan melakukan penentuan populasi dan sampel penelitian. Setelah semuanya ditentukan langkah yang akan dilakukan adalah mengembangkan instrument penelitian dan dilakukan pengujian. Setelah dilakukan pengujian dan ditentukan sampelnya, peneliti akan membagikan kuesioner guna mengumpulkan data.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner secara Online ke seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman. Teknik analisis data dalam ini adalah penelitian kuantitatif yang tujuannya adalah guna menjawab hipotesis yang telah dirumuskan peneliti. Dengan demikian, penelitian ini akan memanfaatkan instrumen kuisisioner yang telah dirancang oleh peneliti secara cermat, dan memungkinkan peneliti untuk menganalisis secara kuantitatif yang mendalam guna menguji variabel pada penelitian ini. Apabila data sudah diperoleh, akan diolah serta didukung oleh teori-teori empiris yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis dan memberikan penjelasan tentang rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.

Adapun variable dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel Bebas (Independent Variabel) Variabel independen (independent variabel) merupakan tipe variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan variabel lain. Variabel bebas sering juga dikenal sebagai variabel stimulus Sugiyono (2017).

X1 = Stres Kerja, X2 = Karakteristik Individu. Variabel Terikat (Dependent Variabel) Variabel terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang kebenarannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat sering juga dikenal sebagai variabel tergantung karena variasinya tergantung pada variabel lain Sugiyono (2022). Y = Kinerja Pegawai (Guru)

## Landasan Teori

### 1. Stress Kerja

Stres kerja berasal dari bahasa latin yang artinya tegang, stres dapat diartikan sebagai situasi yang memicu emosi negatif yang menimbulkan tekanan fisik dan psikis. Individu dalam menghadapi ancaman. Awal mula teori stres berasal dari penelitian Canon pada tahun 1929 kemudian diadopsi oleh Mayer pada tahun 1951 yang melatih para dokter untuk menggunakan riwayat hidup pasien sebagai sarana diagnostik karena banyak dijumpai kejadian traumatik pada pasien yang menyebabkan penyakit (Jannah & Santoso, 2021). Menurut Hasibuan (2014), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang ditandai dengan perubahan fisik dan psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan individu. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu, sehingga menimbulkan tekanan yang dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kesehatan. Hasibuan juga menekankan pentingnya manajemen stres dalam organisasi untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja (Musoli & Era Agustina Yamini, 2017).

Dalam pandangan Islam, stres dapat menjadi keputusan seseorang apabila seseorang tersebut tidak dapat mengendalikannya. Padahal, apabila kita yakin terhadap janji Allah SWT., kita senantiasa akan ikhlas dan legowo dalam menjalani hidup ini. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan disetiap kesulitan yang kita hadapi. Allah akan memberikan yang terbaik bagi hamba-hamba-Nya. Hal tersebut dijelaskan dalam Al Qur'an Surat Al-Insyirah (94: 5):

*Fa inna ma'al-'usri yusrâ*

Yang artinya:

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.

Dalam ayat tersebut, Allah telah mengungkapkan bahwa sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Hal tersebut menandakan bahwa sesungguhnya di dalam setiap kesempatan, terdapat kelapangan, dan di dalam setiap kekurangan sarana untuk mencapai suatu keinginan, terdapat pula jalan keluar. Namun demikian, dalam usaha untuk meraih sesuatu itu harus tetap berpegang pada kesabaran dan tawakal kepada Allah. Ayat tersebut seakan-akan menyatakan bahwa apabila seseorang dalam keadaan telah terlalu gawat, maka dengan sendirinya kita ingin keluar dengan selamat dari kesusahan tersebut dengan melalui segala jalan yang dapat ditempuh, sambil bertawakal kepada Allah SWT. Dengan demikian, kemenangan bisa tercapai walau bagaimanapun hebatnya rintangan dan cobaan yang dihadapi.

Menurut Bhastary (2020), Hasibuan, (2016), faktor yang menyebabkan stres pada pegawai yaitu :

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan:

Banyaknya pekerjaan akan menjadi sumber stress bagi pegawai apabila tidak sebanding dengan kemampuan dan keahlian pegawai.

2) Tekanan dan sikap yang kurang adil:

Konflik ini ada apabila seorang pemimpin dengan bawahan memiliki hubungan kurang baik. Seperti memberikan pekerjaan yang tidak pada bidangnya dan harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu Dan Peralatan yang kurang Memadai:

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik Antar Pribadi.

5) Balas Jasa Yang Terlalu Rendah.

6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dll.

## **2. Karakteristik Individu**

Di dalam suatu instansi, faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu instansi serta menentukan tercapai tidaknya tujuan instansi. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Karakteristik individu adalah sifat pembawaan seseorang yang bisa diubah melalui lingkungan atau Pendidikan (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut, Subagiarta (2016) karakteristik individu merupakan karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Berdasarkan penelitian dari Hajati, et al., (2018) mengungkapkan bahwa indikator dari karakteristik individu dalam bekerja dapat diukur dengan indikator berikut ini:

1) Kemampuan (ability)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

2) Minat (interest)

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3) Nilai (value)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

4) Sikap (attitude)

Sikap individu berasal dari perasaan, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Hajati et al., 2018).

Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Hajati et al., 2018). Allah SWT. pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab pegawai, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur (Timpe, 2002).

Indikator kinerja pegawai menurut Hajati dkk (2018) dalam penelitiannya terdapat 3 hal yang mendasar dalam mengukur kinerja pegawai, yakni:

#### 1) Kuantitas Kerja

Kuantitas ialah jumlah yang didapatkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2) Kualitas Kerja

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin serta dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan pegawai.

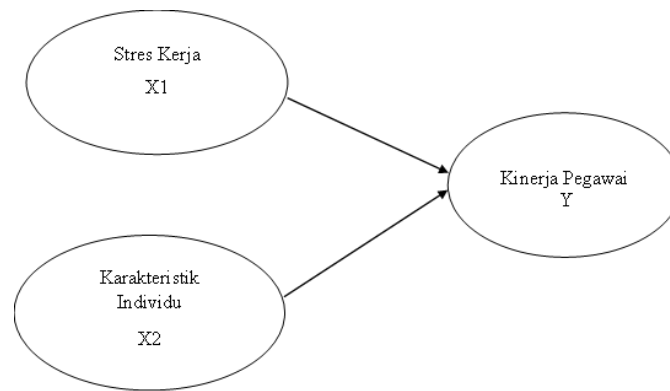
#### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, kesediaan pegawai dalam melakukan pekerjaan tambahan dengan waktu yang telah ditentukan kantor (lembur).

### 2. Kerangka Konsep

Kinerja guru merupakan masalah yang perlu diperhatikan instansi. Hal ini terjadi karena kinerja akan memengaruhi kualitas instansi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Harus diakui, bahwa pendidikan merupakan kebutuhan primer manusia setelah kebutuhan sandang, pangan dan papan. Setiap pegawai termasuk guru, dapat merasakan stres akibat pekerjaannya, sehingga dapat memengaruhi kinerjanya. Kemudian, karakteristik individu yang memiliki budi pekerti yang baik dapat meningkatkan kinerjanya. Mengingat begitu pentingnya karakter, maka institusi pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menanamkan melalui proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, kerangka berfikir yang dapat peneliti paparkan adalah sebagai berikut:





### 3. Hipotesis

Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan deskripsi dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Masalah stres yang dialami oleh pegawai sangat berdampak negatif bagi suatu instansi. Hal tersebut dikarenakan stres yang dialami dapat menyebabkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh instansi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sumiati (2019) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dipaparkan bahwa apabila stress kerja meningkat, maka akan mengurangi kinerja pegawai dan sebaliknya. Sari et al. (2022), menguatkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru.

#### b. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Hasil penelitian Mangkunegara (2007), mengartikan kinerja sebagai "perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja pegawai yang dinyatakan per satuan unit waktu (biasanya setiap jam)". Karakteristik individu yang ada pada pegawai lemah, tentunya akan berakibat pada hal buruk bagi instansi juga bagi pegawainya sendiri karena pegawai tidak dapat merasakan kepuasan dari pekerjaannya. Sebaliknya, Apabila karakteristik yang dimiliki karyawan itu tinggi tentu kinerja pegawai tersebut semakin baik. Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak pada keberhasilan pada suatu instansi. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru

## HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali, 2018). Dari perhitungan tersebut, maka selanjutnya membandingkan antara nilai thitung dengan t tabel pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria keputusan:

Berdasarkan signifikansi:

- Jika Sig. < 0.05, maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel berpengaruh signifikan terhadap Y.
- Jika Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima, artinya variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berikut hasil uji parsial (uji t) yang akan dijabarkan pada tabel 4.18 berikut ini.

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>     |            | t     | Sig. |
|-------|------------|-------------------------------|------------|-------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |       |      |
| 1     | (Constant) | 29,514                        | 8,353      | 3,533 | ,001 |
|       | TOTAL      | -.451                         | ,160       | -.337 | ,007 |
|       | X1         |                               |            |       |      |
|       | TOTAL      | ,698                          | ,180       | ,462  | ,000 |
|       | X2         |                               |            |       |      |

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah hasil dari uji parsial (uji t) untuk masing-masing variabel prediktor (stres kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja guru):

#### 1) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Sleman. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar -0,451. Hasil uji keberartian koefisien regresi X1 dengan uji t menunjukkan nilai thitung sebesar -2,820 dengan nilai  $p = 0,007 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial.

#### 2) Pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Sleman. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,698. Hasil uji keberartian koefisien regresi X2 dengan uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,868 dengan nilai  $p < 0,001$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014). Nilai  $R^2$  berada antar 0 dan 1 semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka akan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan dua prediktor, diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted  $R^2$  sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif variabel-variabel prediktor terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 47,1%, sementara sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja dan karakteristik individu.

Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,514 - 0,451X_1 + 0,698X_2$$

Koefisien regresi X1 bernilai negatif, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja guru. Sebaliknya, koefisien X2 bernilai positif, yang berarti karakteristik individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Untuk memahami lebih lanjut hasil dari penelitian ini, pembahasan akan dibagi menjadi dua bagian berdasarkan hipotesis penelitian

#### 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru, semakin rendah pula kinerja yang dapat mereka capai. Stres kerja merupakan tantangan utama dalam dunia pendidikan, yang dapat disebabkan oleh beban kerja berlebihan, kondisi kerja yang kurang kondusif, serta tekanan akibat perubahan kebijakan pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Asaloei et al. (2020), yang menunjukkan korelasi negatif signifikan antara stres kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Papua dengan nilai korelasi -0,916. Hal ini berarti setiap peningkatan satu unit stres kerja mengurangi kinerja guru sebesar 0,916 unit. Selain itu, faktor-faktor seperti konflik interpersonal dan ketidakpastian peran juga

dapat meningkatkan stres kerja, sehingga mengganggu fokus dan produktivitas guru (Nurdin & Samudi, 2024).

Lebih lanjut, penelitian Nurhayati et al. (2023) menegaskan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja guru terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu. Guru yang mengalami stres tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik dan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas mereka dalam mengajar.

Stres kerja yang berlebihan juga berkaitan dengan kelelahan emosional, yang berkontribusi terhadap penurunan komitmen organisasi dan kinerja guru (Wullur & Werang, 2020). Guru yang mengalami kelelahan emosional tinggi cenderung kehilangan antusiasme dalam mengajar, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan prestasi akademik siswa mereka.

Maka dari itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan meliputi pelatihan manajemen stres berbasis kognitif, perbaikan lingkungan kerja, pengurangan beban administratif, serta peningkatan dukungan organisasi (Arismundar et al., 2022). Dengan demikian, diharapkan tingkat stres kerja guru dapat dikendalikan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal.

Berdasarkan karakteristik masa kerja lebih dari <6 tahun, sejalan dengan

## 2. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh seorang guru, semakin tinggi pula kinerjanya dalam mengajar dan menjalankan tugas profesionalnya. Karakteristik individu dalam konteks ini meliputi kemampuan, minat, nilai, dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hidayah (2021) dan Soetopo et al. (2018), yang menemukan bahwa karakteristik pribadi guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Guru dengan tingkat keahlian dan profesionalisme tinggi lebih mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dan menunjukkan efektivitas dalam mengelola pembelajaran.

Rahayu & Rushadiyati (2021) juga menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Karakteristik ini memungkinkan guru untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, beradaptasi dengan berbagai situasi, serta meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti sikap positif, dedikasi tinggi, dan tanggung jawab berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan produktif (Karyaningsih et al., 2021).

Selain itu, nilai-nilai yang dimiliki oleh guru, seperti tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap pendidikan, juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Guru yang memiliki nilai-nilai positif cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermakna dan membangun hubungan interpersonal yang positif dengan siswa serta rekan kerja (Gamage et al., 2021).

Minat mengajar juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Suyanto et al. (2019), minat terhadap profesi pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam tugas-tugasnya dan mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang. Armasari et al. (2024) menemukan bahwa minat mengajar berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Triastutik et al. (2024) mengungkapkan bahwa dari tiga indikator karakteristik individu, yaitu kemampuan, nilai, dan minat. Kemampuan merupakan faktor yang paling berperan dalam mempengaruhi kinerja guru. Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang sesuai memungkinkan guru melaksanakan tugas dengan lebih efektif, mengelola kelas dengan baik, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan (Amri et al., 2021).

Mengingat pentingnya karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu menyediakan program pengembangan profesional yang mendukung penguatan kompetensi



dan nilai-nilai positif guru. Program ini dapat berupa pelatihan, seminar motivasi, serta kegiatan berbasis minat yang membantu guru terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Sleman, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

### 1. Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi sebesar -0,451 dengan nilai signifikansi 0,007 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh guru, semakin rendah kinerja yang dapat dicapai. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan dalam lingkungan kerja, dan perubahan kebijakan yang mempengaruhi tugas guru. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

### 2. Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru.

Analisis regresi juga menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,698 dan nilai signifikansi  $<0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu seorang guru, semakin tinggi pula kinerjanya. Karakteristik individu yang dimaksud meliputi kemampuan, minat, nilai, serta sikap terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Konten, penguatan konten, evaluasi konten, dan perbaikan konten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acep, M. U. (2024). *Fenomena pendidikan saat ini*. Salman Al-Farisi. <https://www.salmanalfarisi.sch.id/artikel/8/FenomenaPendidikanSaatIni>
- Al-Qur'an. (n.d.). Surah Al-Insyirah (94:5)
- Amri, S., Hidayat, M., & Arfan, H. H. (2021). Pengaruh kemampuan guru dan penguasaan teknologi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 549–558
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358.
- Arismunandar, A., Nurhikmah, H., Wahed, A., Wijaya, H., & Haris, H. (2022). The source of teacher work stress: A factor analysis approach. *Cakrawala Pendidikan*, 41(1), 112–128.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, R. (2018). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen*. Bandung: Alfabeta
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54–63.
- Karyaningsih, D. P., Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Musoli, & Era Agustina Yamini. (2017). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam

- Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 268 halaman.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Triastutik, E., & Chamariyah, C. (2024). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bangkalan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 344–360.
- Wullur, M. M., & Werang, B. R. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teachers' perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 912–919. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20727>