

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya tingkat kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang disebabkan oleh stress kerja menjadi sebuah permasalahan yang perlu diperhatikan dengan seksama. Stress dihadapkan pada seluruh orang untuk dapat di atasi karena Stress merupakan tekanan yang dialami oleh seseorang ketika menghadapi suasana baru yang menuntut untuk dapat melakukan penyesuaian (Looker & Gregson, 2005, p. 44). Jika seseorang memiliki masalah yang perlu dihadapi secara terus-menerus, maka tingkat stres orang tersebut akan meningkat. Stress secara umum terjadi pada orang dewasa yang bertindak sebagai pekerja atau dapat disebut Stress Kerja.

Stress kerja memiliki beberapa pengertian yang salah satunya menurut Soesmalijah Soewondo yang dikutip dalam (Suwatno & Juni, 2013, p. 255) menyatakan bahwa "stres kerja adalah suatu keadaan yang dimana terdapat satu atau beberapa factor yang berada ditempat kerja yang melakukan interaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku." Stres kerja juga bukan hanya berdampak terhadap mental saja, namun juga secara fisik, sehingga akan dapat mengganggu kinerja yang optimal dan juga profesional di tempat kerja. Biasanya, stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang diberikan kepada seseorang. Selain itu, stres ini juga sering dipicu oleh konflik saat menjalankan tugas, seperti ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan harapan, serta situasi di mana seseorang sulit menolak beban kerja berlebihan tanpa alasan yang memadai, karena adanya tekanan waktu atau beban kerja yang berlebihan, yang akhirnya dapat menyebabkan stres.

Selain itu, menurut Ekawarna yang mengutip WHO stress dalam salah satu pekerjaan terjadi karena adanya tuntutan yang sangat besar disertai oleh tekanan kerja namun kemampuan yang dimiliki orang tersebut belum cukup untuk mengatasinya. Teori stres secara umum menekankan pengalaman subjektif individu terhadap pekerjaan serta faktor-faktor lingkungan eksternal, yang di

mana setiap orang berupaya untuk mengelola dan meningkatkan kemampuan mereka. Jika seseorang tidak mampu melakukannya, maka itulah saat stres dirasakan (Ekawarna, 2018, p. 142).

Sedangkan pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pelayanan publik diantaranya pendidik dan tenaga kependidikan, yang biasanya lebih mudah mengalami kondisi stres. Itu terjadi karena mereka merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi, terutama berkaitan dengan kehidupan orang lain. Menurut Cicih dalam bukunya menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan seringkali menjadi sasaran sebagai pihak yang sangat bertanggung jawab pada kinerja sekolah, siswa dan bahkan pendidikan nasional. Dalam Prespektif sistem pendidikan nasional yang khususnya dalam konteks sistem persekolahan, umumnya akan melihat pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pilar utama dalam upaya pembaharuan pendidikan bahkan hingga lingkup sekolah (Sutarsih, 2012).

Sehingga pendidik dan tenaga kependidikan yang posisinya dalam pendidikan formal dipastikan selalu melakukan interaksi dengan seluruh unsur di lingkungan sekolah karena memang merupakan bagian tugas kerjanya. Tugas yang semakin besar untuk dihadapi tentunya mengharuskan untuk menyesuaikan dirinya dengan tugas yang diberikan. Dalam prosesnya, pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan terbatas sehingga rentan untuk menghadapi kondisi stress dan kelelahan. Bahkan dalam melakukan tugas tidak selamanya berjalan dengan mulus, maka kondisi tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tidak baik atau kurang optimal bahkan kurang profesional (Hidayat Z. , 2016, p. 38).

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal penting dalam pendidikan yang menentukan tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan. Ini dikarenakan pendidik dan tenaga kependidikan sangat sering berinteraksi dengan seluruh unsur sekolah. Maka jika kinerja tidak baik akan menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia kondisi pendidikan diperkirakan tidak akan mengalami peningkatan dan bahkan akan terus menurun. Oleh karena itu, mencapai tujuan pendidikan menjadi sangat sulit, dan hasil akhirnya, yaitu

Sumber Daya Manusia (SDM), kemungkinan besar tidak akan memiliki kualitas yang baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi atau meminimalisir dari akibat kondisi stress tersebut adalah dengan melakukan manajemen stress yang baik. Manajemen stress merupakan cara atau proses berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan akibat stress itu. Dari pengertian tersebut nampak jelas bahwa stres yang kita rasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila kita mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Apabila stres tersebut mampu kita kelola dengan baik, maka stres tersebut dapat menjadi sebuah motivasi, acuan, bahkan tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila stres tersebut tidak dapat dikelola dengan baik dan hanya dianggap sebagai beban, maka tentu akan merusak kinerja dan prestasi pekerjaan.

Observasi awal peneliti yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung pada November tahun 2023 mengungkapkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki pendidik dan tenaga kependidikan dengan latar belakang yang berbeda beda. Sehingga dengan latar belakang yang berbeda maka beban kerja yang diberikan berbeda pula sehingga rentan terjadinya stress dalam mengerjakan pekerjaannya. Stres tersebut disebabkan beberapa faktor seperti, beban kerja yang diberikan terlalu banyak, manajemen waktu yang kurang baik, beberapa pekerjaan yang menumpuk sedangkan waktu penyelesaiannya semakin dekat, dan tuntutan-tuntutan lain di luar pekerjaan yang akhirnya menimbulkan stres dan mempengaruhi kinerjanya.

Kondisi stress yang terjadi pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung secara umum selain perbedaan pada beban kerja yaitu karena tuntutan system pendidikan atau kurikulum yang baru. Sistem pendidikan yang dimaksud adalah system perubahan kurikulum yang menuntut seluruh *stakeholder* menjalankannya yakni proyek penguatan profil pelajar Pancasila *Rahmatan lil'alami* yang saat ini dikenal dengan

singkatan P5 *Ra*. Projek tersebut menjadi kewajiban baru yang juga memberikan beban baru pada pendidik dan tenaga kependidikan karena menuntut terselesaikannya projek pada satu rangkaian pembelajaran dengan fase yang harus dilalui.

Pendidik yang diberikan kewajiban untuk menyesuaikan system pendidikan dimulai dari metode, administrasi hingga pelaksanaan dalam menjalankan kurikulum baru tersebut. Sedangkan tenaga kependidikan pun memiliki kewajiban tugas yang banyak, seperti halnya tenaga administrasi sekolah yang pekerjaan administrasinya harus diselesaikan dalam jangka waktu dekat dengan *deadline* yang semakin mendesak sehingga hal ini terkadang membuat beberapa pekerjaannya menjadi terbungkalai. Keadaan seperti ini biasanya menimbulkan gejala awal stres berupa merasa pusing karena pikiran yang terbagi-bagi pada pekerjaan. Faktor yang membuat stres kerja tersebut terjadi karena penerapan manajemen waktu yang belum optimal. Terkadang pendidik dan tenaga kependidikan merasakan stress kerja berupa banyaknya beban kerja pada bulan-bulan tertentu yang menimbulkan gejala stress berupa *mood* (perasaan) yang sensitive, gangguan pola tidur dan pola makan, hal tersebut menyebabkan stress kerja karena perlunya peningkatan dalam manajemen waktu yang baik.

Sehingga dengan demikian para pendidik dan tenaga kependidikan harus menambah beban kerjanya selain tuntutan kewajiban utamanya. Beban kerja yang berlebih ini menjadi salah satu factor stress kerja, yang dimana jika berlebih akan dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung secara umum sudah baik, namun kinerjanya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung dapat dikatakan belum optimal karena terjadinya stress kerja.

Faktor-faktor terjadinya stress kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung seperti adanya tekanan dari kepala madrasah terkait tuntutan kerja yang berbenturan dengan kewajiban lainnya atau bahkan terjadinya konflik kerja. Konflik tersebut terlihat pada perbedaan harapan dengan hasil yang dikerjakan. Karena stress kerja dapat mempengaruhi secara signifikan kegiatan disekolah maka manajemen stress yang dilakukan kepala madrasah sangat dibutuhkan.

Oleh karena itu, penting juga bagi kepala madrasah untuk menangani setiap indikasi stress kerja yang muncul.

Manajemen stress yang dilaksanakan sejauh ini di Madrasah Tsanawiyah se-Kota Bandung masih terjadi kekurangsesuaian karena pada proses manajemen stress ini belum sepenuhnya diperhatikan dan dilaksanakan. Hal ini masih di anggap hal yang wajar terjadi jika seseorang mengalami stress kerja. Namun seharusnya perencanaan untuk mengelola stress ini juga diperhatikan oleh lembaga/madrasah sehingga proses mengatasi permasalahan stress ini dengan beragam program yang dapat dilaksanakan.

Perencanaan manajemen stress yang kurang direncanakan dengan baik akan berdampak pada pelaksanaan manajemen stress yang kurang optimal, sehingga apabila pelaksanaan manajemen stress ini dilaksanakan dengan baik maka stress akan terkelola dan juga akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan tersebut seharusnya dipertimbangkan untuk dapat dilaksanakan dengan baik, juga dapat di evaluasi untuk penanganan stress selanjutnya.

Penanganan stress kerja ini setidaknya dapat meminimalisir terjadinya penurunan kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Proses manajemen stress kerja ini juga dapat dilakukan dengan berbagai strategi baik secara individual ataupun secara organisasional yang pada intinya untuk menjaga stabilitas kinerja dan mencegah penurunan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Clarawati, 2018, p. 73) menunjukkan bahwa 1) Stress kerja berkorelasi negative signifikan ($P\text{-value } 0,007 < 0,005$) terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar $-0,257$. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang di alami oleh guru maka semakin rendah kinerja yang dimiliki guru. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stress yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki guru. 2) Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar $0,33$. Artinya, stress kerja yang dialami guru dapat menurunkan kinerja guru sebesar 33% .

Sedangkan menurut (Suarga & Alifa, Pengaruh Manajemen Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan DOsen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alaudin Makasar, 2022, p. 14) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan nilai thitung yaitu 2,405825 dan nilai tabel yaitu 1,66901 yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,405825 > 1,66901$), sehingga pengujian hipotesis yang diperoleh adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun uji korelasi determinasi diperoleh sebesar 82,9%. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Dari hasil penelitian terdahulu, perbedaan dengan peneliti yaitu terletak pada populasi dan sampel yaitu pada pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu juga variabel yang digunakan lebih memfokuskan pada manajemen stress kerja yang terjadi pada pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji secara langsung di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.

Dalam penelitian ini dikuatkan dengan latar belakang di atas, peneliti melihat fenomena yang sering terjadi pada sumber daya manusia di madrasah, khususnya manajemen stress kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Bagaimana manajemen stress yang dilakukan di madrasah khususnya dengan Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian ini juga memiliki urgensi bahwa manajemen dalam menghadapi stress kerja perlu dilaksanakan dengan baik karena apabila manajemen stress kerja dilaksanakan dengan baik berhubungan juga dengan kinerja baik dari kualitas, kuantitas dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kinerja. Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif dan optimal, pengelolaan stres dalam manajemen sangat penting untuk diperhatikan (Suarga & Alifa, 2022, p. 13). Sebagaimana halnya, Apriyani mengungkapkan bahwa manajemen stres adalah keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari stres yang timbul akibat ancaman atau

ketidakmampuan dalam upaya yang dilakukan (Hastuti, 2020, p. 32). Penelitian ini juga dapat menjadi pedoman gambaran umum mengenai hubungan manajemen stress kerja dengan kinerja yang dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin untuk memperbaiki optimalisasi kinerja pada pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Manajemen Stress Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Stress Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Manajemen Stress Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan Manajemen Stress Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan Kinerja Pendidik dan Kinerja Tenaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan Manajemen Stress Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Kinerja Tenaga di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait manajemen stress kerja serta bagaimana hubungannya dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta penulis juga berharap dapat menjadi sumbangsih untuk khazanah keilmuan khususnya dalam manajemen stress kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan upaya manajemen Stress disekolah.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta Sebagai Syarat untuk menyelesaikan perkuliahan program Sarjana Strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

E. Kerangka Berpikir

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel Bebasnya adalah Manajemen Stress Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Adapun yang menjadi landasan berpikir pada karakteristik pendidik dan tenaga kependidikan di bedakan karena memiliki karakteristik yang berbeda.

Manajemen adalah suatu sikap atau proses untuk mengatur atau mengawasi kerja seseorang dalam organisasi. Karena manajemen merupakan proses penting yang menggerakkan organisasi. Tanpa adanya manajemen yang efektif tidak ada usaha yang berhasil cukup lama. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2009, p. 2).

Sedangkan manajemen menurut G.R. Terry yang dikutip oleh (Kusworo, 2019, p. 4) dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen adalah “Sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain” senada dengan pengertian di atas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stres dapat diartikan sebagai gangguan atau kekacauan yang dirasakan oleh guru, terutama dalam konteks mental dan emosional, yang biasanya dipicu oleh faktor eksternal. Sementara itu, konsep kerja, menurut KBBI, merujuk pada aktivitas yang dilakukan seseorang saat sedang melakukan suatu tindakan. Sejalan dengan hal ini (Suwatno & Juni, 2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dimana terdapat satu atau beberapa factor yang berada ditempat kerja yang melakukan interaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Salah satu tindakan yang dapat diambil untuk mengatasi atau setidaknya mengurangi dampak stres adalah melalui penerapan manajemen stres yang efektif. Manajemen Stress Kerja termasuk salah satu cabang dari manajemen. Manajemen Stress Kerja menurut Tamher, S dan Noorkasiani (2009) yang dikutip oleh (Suarga & Alifa, 2022, p. 3) dapat diartikan sebagai pola pikir dan respons yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau situasi yang menimbulkan ketidaknyamanan akibat stres. Dalam pengertian ini, terlihat bahwa stres yang dialami tidak akan menjadi beban atau tekanan apabila mampu di atasi dan dikelola dengan efektif. Jika stres dapat dikelola dengan baik, maka dapat menjadi motivasi, pedoman, bahkan tantangan yang memperbaiki kinerja pekerjaan. Sebaliknya, jika stres tidak dielola dengan baik dan hanya dianggap sebagai beban, hal tersebut dapat merusak kinerja dan pencapaian dalam pekerjaan.

Menurut (Gibson, Ivancevich, & Donelly, 1985, p. 270), Manajemen Stress Kerja ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan Fisik, ini berkaitan dengan wujud fisik dengan lingkungan ketika seseorang bekerja.
- (2) Konflik Peranan, ini berkaitan dengan seperangkat harapan tentang pekerjaan bertentangan dengan penyesuaian terhadap harapan lainnya. Ini menjadi *stressor* yang penting bagi sebagian orang
- (3) Ketaksaan Peran, merupakan kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang umumnya terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi.
- (4) Beban Layak, merupakan beban kerja yang berlebihan pada suatu ketika, umumnya terjadi pada dua kondisi yaitu ; terlalu banyak harus melakukan sesuatu atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan terjadi jika individu merasa kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi.
- (5) Kebijakan Tempat Kerja, umumnya yang sering diukur melalui pandangan pekerja terhadap keadilan pemimpin dalam memberikan tugas.

Sedangkan Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk posisi tersebut. Menurut Robbins (2003) yang dikutip oleh (Budiyanto & Mochklas, Kinerja Karyawan, 2020, p. 9), kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sejalan dengan hal ini (Supardi, 2013, p. 14) menjelaskan bahwa kinerja melibatkan kegiatan untuk mengeksekusi dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Arti kata "kinerja" sendiri berasal dari kata "*performance*."

Dalam konteks pendidikan, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 menggambarkan pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi. Sementara itu, tenaga kependidikan, sesuai dengan Undang-Undang yang sama, adalah anggota masyarakat yang diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Mereka adalah individu dengan pemahaman mendalam terkait falsafah dan ilmu pendidikan, serta terlibat dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan kegiatan pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan.

Dengan demikian, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan mencakup pencapaian yang dapat dilihat dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan sekolah. Pencapaian tersebut seharusnya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah, dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan juga tercermin dari tanggung jawab mereka dalam melaksanakan amanah, menjalankan profesinya, serta memegang teguh nilai-nilai moral.

Adapun indikator Kinerja Pendidik menurut (Ashlan & Akmaluddin, 2021, p. 80) ;

1. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Tahap ini berkaitan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran.

3. Evaluasi/penilaian Pembelajaran

Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.

Sedangkan indikator Kinerja Tenaga Kependidikan menurut Mathis & Jackson menyatakan bahwa ada lima faktor yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2006, p. 378) :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini diterapkan dengan mengevaluasi kemampuan aktual terhadap volume pekerjaan yang direkomendasikan (standar kerja norma). Kuantitas merujuk pada jumlah produk atau layanan yang dihasilkan, diukur dalam bentuk unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan

2. Kualitas Kerja

Standar ini memberikan penekanan yang kuat pada kualitas keluaran dari pada kuantitasnya. Kualitas karyawan dapat dinilai melalui pandangan karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta tingkat kepuasan mereka terhadap tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas yang dimiliki.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas sesegera mungkin dan gunakan waktu yang tersedia untuk tugas lain semaksimal mungkin sesuai dengan kebijakan perusahaan.

4. Kehadiran

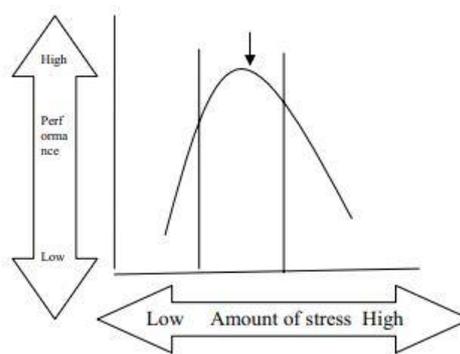
Kriteria ini didasarkan pada gagasan bahwa jika kehadiran karyawan kurang dari tingkat yang disyaratkan, mereka tidak akan dapat memberikan kontribusi sebanyak yang mereka bisa untuk perusahaan.

5. Kerjasama

Kerjasama dengan orang lain, termasuk rekan kerja, dan kapasitas untuk mengelola hubungan kerja.

Selanjutnya hubungan antara manajemen stress kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan berbagai riset. Hal yang paling meluas dalam literatur stress kerja adalah hubungan U terbalik. Pada gambar 1 di bawah ini menggambarkan hubungan stress dan kinerja secara umum dalam bentuk busur/lengkung. Jika stress terjadi, maka kinerja cenderung menurun. Sebagaimana kurva menunjukkan, peningkatan jumlah stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat yang optimal, stress mungkin

ada untuk sebagian besar tugas. Diluar dari titik itu, kinerja mulai memburuk. Jika terjadi stress berlebihan akan menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang tentunya akan mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Jehangir, Kareem, Khan, & Jan, 2011).Jadi, jika stress kerja meningkat maka kinerja akan menurun begitupun sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Berikut adalah gambar pola U yang menunjukkan hubungan antara manajemen stress kerja dengan kinerja :



Gambar 1. 1 Hubungan U terbalik antara manajemen stress kerja dengan kinerja

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan Manajemen stress kerja dengan Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat diamati pada gambar 1.2.



Gambar 1. 2 Kerangka Berpikir Hubungan Manajemen Stress Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian yang akan di teliti (Machali, 2018). Hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan manajemen stress kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri Kota Bandung”.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan manajemen stress kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri Se-Kota Bandung

Ho : Tidak terdapat hubungan manajemen stress kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri Se-Kota Bandung

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Sentani Dwi Clarawati. (2018). <i>Pengaruh Stress Kerja dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Pandak</i>	Sama sama membahas stress kerja dengan kinerja	Perbedaannya terletak pada jumlah variable terdahulu ada 3, sedangkan pada penelitian ini 2. Tidak ditambah profesionalisme guru. Juga focus penelitian pada sebelumnya pengaruh	1) Stress kerja berkorelasi negative signifikan (P-value $0,007 < 0,005$) terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar -0,257. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang di alami oleh guru maka

			sedangkan penelitian terbaru dilihat segi hubungannya.	semakin rendah kinerja yang dimiliki guru. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stress yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki guru. 2) Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,33. Artinya, stress kerja yang dialami guru dapat menurunkan kinerja guru sebesar 33%.
2.	Suarga & Resky Nur Alifa. (2022). <i>Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen Di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar</i>	Sama membahas Manajemen stress dengan Kinerja	Berbeda pada variable X yang dimana penelitian sebelumnya membahas mengenai Manajemen stress, sedangkan penelitian ini membahas	terdapat pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan nilai thitung yaitu 2,405825 dan nilai

			<p>manajemen stress kerja. Berbeda juga pada Lokus dan sampel penelitian.</p>	<p>tabel yaitu 1,66901 yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,405825 > 1,66901$), sehingga pengujian hipotesis yang diperoleh adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.</p>
3.	<p>Ruri Kurnianita Ibrahim. (2023). <i>Pengaruh Stress Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Komitmen Guru Di SMPN 11 Kota Jambi.</i></p>	<p>Terdapat persamaan terkait stress kerja dan Kinerja</p>	<p>Berbeda focus penelitiannya, penelitian sebelumnya dilakukan berfokus pada guru dan juga ditambah variable komitmen, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada seluruh karyawan atau pendidik dan tenaga kependidikan</p>	<p>Diperoleh nilai sig (signifikasi) untuk pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Komitmen Guru (Y) adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Thitung 3.163 lebih besar dari Ttabel 1.998 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X) Terhadap komitmen Guru (Y).</p>

4.	Rachel N.M., William A.A, Wehelmina R. (2018). <i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It enter Manado.</i>	Sama membahas mengenai stress kerja dengan Kinerja karyawan	Berbeda pada focus penelitian sebelumnya hanya stress kerja secara umum, sedangkan penelitian ini lebih focus pada Manajemennya	Terdapat nilai R Square sebesar 0,152 kalau dijadikan (%) adalah 15,2%. Nilai ini mengandung arti bahwa Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,2% sedangkan 84,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5.	Heni F.R, Ekawarna, Urip.S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Ada kesamaan terkait stress kerja dan Kinerja	Perbedaan teradapat dalam variabel sebelumnya terdapat variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada Manajemen stress kerja dengan Kinerja pada pendidik	Dilakukan menguji apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value di bawah 0,05

			dan tenaga kependidikan	hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%).
6.	Zainul Hidayat. (2016). Pengaruh Stress dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang	Terdapat persamaan pembahasan mengenai stress dan Kinerja	Berbeda pada focus penelitian, pada penelitian terdahulu ini membahas mengenai stress secara umum, sedangkan yang akan dilakukan yaitu penelitian secara khusus pada Manajemen stress kerja. Beda juga lokusnya.	Hasil uji t pada variabel X1 yaitu Stres diperoleh nilai t hitung = -2,183 dengan signifikansi 0,047. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar $\pm 2,040$. Ini berarti t hitung (-2,183) > t tabel (-2,040), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,047 yang berada di bawah

				<p>batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh stress yang signifikan terhadap kinerja guru. pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.</p>
7.	<p>Dian Rizki K.W.(2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Buduran Kecamatan Sidoarjo</p>	<p>Ada kesamaan terkait stress kerja dan Kinerja</p>	<p>Berbeda pada variabel x yang sebelumnya tanpa menggunakan Manajemen, sedangkan penelitian ini Manajemen stress kerja.</p>	<p>Hasil analisis secara sebagian variabel independen Stress Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Dimana nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t table (-7,243 > -1,658). Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai</p>

				<p>negatif yaitu -0,318 berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja (X2) sebesar 1%, maka akan menurunkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,318 atau 31,8%.</p>
--	--	--	--	---

