
Pengaruh *Work From Home* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Manonjaya Selama Masa Pandemi Covid-19

Zakiatul Mukaromah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: dinaaurinafebriani@gmail.com

Article History:

Received: 24 Agustus 2022

Revised: 26 September 2022

Accepted: 03 Oktober 2022

Keywords: *Work From Home*, *Work Stres*, *Teacher Performance*.

Abstract: *Work From Home is a new work system during the current covid-19 pandemic, namely working from home to avoid crowds and comply with Indonesian government regulations. Job Stres is a condition where a person experiences tension due to conditions that affect himself. Teacher performance is the ability of a teacher to carry out tasks in learning at school and is responsible for students who are under his guidance by improving student achievement or learning outcomes. This study aims to determine the effect of Work From Home and work Stres on teacher performance at SMAN 1 Manonjaya during the Covid-19 pandemic. This study uses a quantitative approach with a descriptive type of research. The hypothesis in this study was tested using Multiple Linear Regression. The object of this research is the teacher of SMAN 1 Manonjaya. The census in this study amounted to 70 people. The results of this study indicate that Work From Home has a significant effect on teacher performance at SMAN 1 Manonjaya, while work Stres has no significant effect on teacher performance at SMAN 1 Manonjaya*

PENDAHULUAN

Seluruh masyarakat dihimbau untuk melakukan kegiatan seperti belajar di rumah, bekerja dari rumah dan beribadah dari rumah. Kebijakan pembatasan interaksi sosial ini telah di keluarkan oleh pemerintah sejak 15 Maret 2020, untuk mengikuti himbauan dari pemerintah beberapa perusahaan menerapkan *sistem Work From Home* (WFH) sedangkan untuk seluruh tingkat pendidikan mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi baik pelajar maupun pengajar melakukan kegiatan belajar mengajar ini dilakukan di rumah dengan menggunakan teknologi. Para tenaga pendidik dan pelajar tidak perlu datang ke sekolah atau kampus agar terhindar dari virus Covid ini.

Konsep *Work From Home* ini mendapat perhatian dari banyak pihak, serta kemunculan teknologi komunikasi atau dengan istilah *telecommuting* atau *telework* makin dikenal pada tahun 80-an para pekerja diberikan kesempatan menyelesaikan tugas dari rumah dibanding dengan

datang ke kantor. *Work From Home* ini dilakukan oleh para pekerja untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya di luar kantor atau konvensional dengan bantuan alat telekomunikasi atau bekerja secara fleksibel yang dimana para pekerja menjadi nyaman pada saat melakukan pekerjaannya.

Stres kerja merupakan perasaan yang dialami oleh para guru dikarenakan oleh tindakan, situasi, atau peristiwa-peristiwa yang menekan berasal dari organisasi, lingkungan dan individu dalam menghadapi tanggung jawab dan tugasnya di dalam pekerjaannya. Pada masa *Work From Home* ini para guru juga merasakan stres karena suasana kerja yang berada di rumah, tidak adanya interaksi langsung dengan teman se profesi. Stres ini rentan terjadi pada saat daring para guru mendapat padatnya jam mengajar, menghadapi karakteristik para siswa yang berbeda pada saat daring ini, dan beban mengajar yang di luar akademik menyebabkan menurunnya kinerja para guru.

Penulis melakukan wawancara terhadap beberapa guru yang ada di SMAN 1 Manonjaya. Penulis mewawancarai beberapa guru dari SMAN 1 Manonjaya menemukan bahwa ada banyak kesulitan ketika *Work From Home* dan melakukan pembelajaran secara daring adanya siswa bermasalah yang tidak dapat di selesaikan secara langsung seperti sulit dihubungi, tidak adanya presensi, tidak adanya pengumpulan tugas dan paket data yang diberikan oleh pemerintah tidak semua para murid lancar menggunakan, dikarenakan faktor sinyal pada setiap daerah masing-masing membuat sedikit terhambat dalam melakukan pembelajaran. Ada juga beberapa pelajaran yang sulit dilakukan secara *online* juga membuat para guru kesulitan. Stres kerja yang dialami oleh para guru SMAN 1 Manonjaya seperti adanya tuntutan kerja yang memiliki *deadline* tidak seperti biasanya seperti pengumpulan laporan harian *online*, *raport online*, presensi. Guru SMAN 1 Manonjaya merasa bahwa *Work From Home* ini lebih berat dari biasanya dan bisa sampai 2 kali kerja, disamping harus memenuhi tugasnya secara *online*, juga harus secara *offline*. Hal ini membuat Kinerja Guru mengalami perubahan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2012: 6): “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan lain lain.”

Pengertian *Work From Home*

Menurut (Mustajab, dkk., 2020: 4): “*Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah.”

Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Oemar, Gangga, (2017:23): “Stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang dimana mempengaruhi dirinya sendiri. Salah satu faktor terjadinya stres kerja merupakan tuntutan kerja yang tinggi dan persaingan dalam lingkup kerja.”

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Priansa (2018:78): “Tugas pokok dari seorang guru merupakan merencanakan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan metode sensus. Menurut Sugiyono (2017:8) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian sensus menurut Sugiyono (2014:118) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan Work From Home, Stres Kerja, dan Kinerja Guru di SMAN 1 Manonjaya

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang merupakan guru SMAN 1 Manonjaya yang telah mendapatkan pernyataan berupa kuesioner *Work From Home*, Stres Kerja, dan Kinerja Guru.

Hasil Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji validitas ini peneliti lakukan dengan cara mengajukan serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada 70 responden yaitu Guru SMAN 1 Manonjaya. Pengujian ini menggunakan metode *person correlation*, dengan kriteria jika tingkat signifikan $\leq 0,05$ berarti data tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas terdiri dari 2 macam, yaitu uji realibilitas untuk pernyataan-pernyataan variabel X dan uji reliabilitas untuk pertanyaan-pernyataan Y. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, dengan kriteria jika *cronbach alpha* $> 0,70$, berarti data tersebut *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada

besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batasan VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas Arikunto (2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Dari gambar Scatterplot tersebut dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heterostisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2016:66).

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini menggunakan model Durbin-Watson (dw test) dengan ketentuan $du < d < 4-du$. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung autokorelasi. Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel error term pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel error term pada periode lain bermakna variabel error term tidak random.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan mengenai *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya. Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457.037	2	728.519	38.639	.000 ^b
	Residual	1263.263	67	18.855		
	Total	2720.300	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work From Home</i>						

Sumber: Data Ouput SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil 0,05 maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru. Hasil uji dilihat pada Tabel *Coefficients^a* sebagai berikut:

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.018	2.248		.008	.994			
	<i>Work From Home</i>	.696	.082	.744	8.526	.000	.731	.721	.710
	Stres Kerja	-.033	.064	-.045	-.518	.606	.178	-.063	-.043

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Secara Simultan *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya

Mengetahui pengaruh *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya maka dilakukan uji hipotesis. Hasil penelitian diketahui bahwa *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Manonjaya.

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan *Work From Home* dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya sebesar 0,732. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya memiliki nilai positif artinya *Work From Home* dan Stres Kerja dapat meningkatkan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya dan sebaliknya.

Untuk mengetahui nilai pengaruh *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r²*) dengan menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,536. *R square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar *R square* maka akan berpengaruh pada Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya. Dari perhitungan di dapat *R square* 0,536 atau 53,6%, dimana hal ini berarti *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya. Semakin nilai *Work From Home* dan Stres Kerja maka Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 53,6\% = 46,4\%$ dipengaruhi oleh variabel independent yang tidak diteliti. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya secara simultan dilakukan Uji F. diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis alternative (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada *Work From Home* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya.

Kesimpulannya, *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Manonjaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work From Home* dan Stres Kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya pada masa pandemi covid-19.

Pengaruh Secara Parsial *Work From Home* (X_1) terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Work From Home* (X_1) dengan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya (Y) sebesar 0,721 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara *Work From Home* (X_1) dengan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa *Work From Home* (X_1) akan meningkatkan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya (Y). Maka besar pengaruh *Work From Home* (X_1) akan meningkatkan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya (Y) secara parsial sebesar 51,984 % [$K_d = (0,721)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t diketahui bahwa nilai probabilitas *Work From Home* sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan *Work From Home* dapat di terapkan pada SMAN 1 Manonjaya untuk dipakai sebagai sistem pelajaran terbaru, tetapi harus dengan penyesuaian dari fasilitas dan kesiapan tenaga pengajar, karena hal ini tidak sesuai dengan hasil analisis kuesioner disebutkan bahwa *Work From Home* pada guru SMAN 1 Manonjaya adalah dengan skor 1.593 termasuk klasifikasi kurang baik. Hal ini menunjukkan *Work From Home* dapat di terapkan dengan kesiapan dari fasilitas pembelajaran dan juga kesiapan pada tenaga pelajar dan siswa pada SMAN 1 Manonjaya.

Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya sebesar -0,063 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut negatif dengan tingkat hubungan rendah yang mengandung arti bahwa kenaikan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya akan menurunkan Kinerja Guru SMA 1 Manonjaya. Maka besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya secara parsial adalah 3,969% [$K_d = (-0,063)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t diketahui bahwa nilai probabilitas Stress Kerja sebesar $0,606 > \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat Kesimpulannya adalah, semakin rendah tingkat Stres yang dialami oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki guru. Sebaliknya, semakin tinggi Stres Kerja yang di alami guru, maka semakin rendah kinerja yang dimiliki guru. Stres Kerja dapat dikurangi dengan cara pengurangan beban kerja, konflik, sikap rekan kerja, dan komunikasi. Hal ini dapat di sesuaikan dengan hasil analisis kuesioner diketahui bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Stres Kerja adalah sebesar 2.003 dan termasuk kedalam klasifikasi cukup tinggi. Kesimpulannya tingkat Stres Kerja Guru pada SMAN 1 Manonjaya tidak terlalu berdampak pada kualitas Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, peneliti dapat mengambil kesimpulan hasil dari *Work From Home*, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya adalah sebagai berikut :

1. *Work From Home* di SMAN 1 Manonjaya termasuk kedalam klasifikasi kurang baik. Stres Kerja di SMAN 1 Manonjaya termasuk kedalam klasifikasi cukup tinggi. Kinerja Guru di SMAN 1 Manonjaya termasuk kedalam klasifikasi Kurang baik.
2. *Work From Home* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Manonjaya
3. *Work Form Home* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Manonjaya

4. Stres Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru d SMAN 1 Manonjaya

DAFTAR REFERENSI

- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Ifdil, I., Fadli, R. P., Suranata, K., Zola, N., & Ardi, Z. (2020). *Online mental health services in Indonesia during the COVID-19 outbreak. Asian journal of psychiatry*, 51, 102153.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A. & Hamid, M. A. (2020). *Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. The International Journal of Applied Business* 4, 13-21. doi:10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martinez-Amador, J. (2016). *Remote And On-Site Knowledge Worker Productivity And. Case Western Reserve University*, 1-259.
- Massie, R. N., Aeros, W. A., & Rumawas, W. (2018). *The Influence of Job Stres on Employee Performance at the Manado IT Center Management Office. Journal of Business Administration*, 6(2).
- Manullang, R. A. (2017). *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 1-6.
- Nandwijiwa, V., & Aulia, P. (2020). *Studi Deskriptif Peran Orang Tua terhadap Perkembangan Sosial Anak Usia Dini pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 3145-3151.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten*