

**Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Yang Bekerja Dari  
Rumah Di Kota Samarinda**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Psikologi*



**Disusun Oleh :  
KHAIRISA ABDHALLIA  
1502105052**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA**

**2022**

**Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Guru  
Yang Bekerja Dari Rumah Di Kota Samarinda**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Psikologi*



**Disusun Oleh :**

**KHAIRISA ABDHALLIA**  
**1502105052**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI  
KERJA PADA GURU YANG BEKERJA DARI  
RUMAH DI KOTA SAMARINDA**

Nama : Khairisa Abdhalla

NIM : 1502105052

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I Pembimbing II

  
Rina Rifayanti, M.Psi., Psikolog  
NIP.19830201 201404 2 001

  
Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog  
NIP.19910814 201903 2 029

Mengetahui,

**Dekan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Mulawarman**

  
Dr. H. Muhammad Noor, M.Si  
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal : 11 MAR 2022

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Khairisa Abdhallia

NIM : 1502105052

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU YANG BEKERJA DARI RUMAH DI KOTA SAMARINDA”** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 25 Juli 2021

Yang menyatakan,



Khairisa Abdhallia  
NIM. 1602105064

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini kupersembahkan kepada :*

*Ayahanda Norhan dan*

*Ibunda Fatimah tercinta,*

*Saudara-saudariku : Rabiyyatul, Riwanda, dan Fajar,*

*Serta teman dan sahabat-sahabatku,*

*Semoga pengorbanan yang telah diberikan untukku*

*bernilai ibadah dan mendapat pahala yang berlipat*

*dari Allah S.W.T*

## MOTTO HIDUP

*“Bismillah hirrahmanirrahim”*

*“Take the risk or lose the chance”*  
(Khairisa Abdhallia)

*“Apabila ilmu (agama) seseorang itu lemah hawa nafsunya akan mengalahkan dirinya”*  
(Ibnu Taimiyyah)

*“Don’t tell people your plans, show them your results”*  
(Khairisa Abdhallia)

*“My mission in life is not merely to survive, but to thrive; and to do so with some passion, some compassion, some humor, and some style”*  
(Maya Angelou)

# HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU YANG BEKERJA DARI RUMAH

**Khairisa Abdhallia**

**NIM. 1502105052**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Mulawarman

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan motivasi kerja guru SMA/SMK yang bekerja dari rumah di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 100 orang guru yang bekerja dari rumah yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan skala yang telah dimodifikasi dari teori Utomo (2009) yakni skala motivasi kerja dan stres kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan uji analisis *Corelation Product Moment* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja dengan nilai  $r$  hitung =  $-0.530 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.161$  dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ). Hal ini berarti stres kerja memiliki hubungan atau korelasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin rendah pula motivasi kerja pada guru yang bekerja dari rumah.

**Kata kunci:** motivasi kerja, stres kerja

**THE RELATIONSHIP OF WORK STRES ON MOTIVATION TEACHER  
WORK FROM HOME**

**Khairisa Abdhallia**

**NIM. 1502105052**

*Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship of work stress with motivation teacher SMA/SMK bekerja dari rumah. This study uses a quantitative approach. The subject of this study were 100 teacher bekerja dari rumah in Samarinda which were selected using purposive sampling technique. The data collection method used is a scale that has been modified from Utomo's (2009) theory, namely the work motivation and work stress scale. The data analysis technique used the Correlation Product Moment analysis test with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program. The results of the study with a 95% confidence level showed that there was a negative and significant relationship between work stress and work motivation with  $r$  value =  $-0.530 > r$  table value =  $0.161$  and  $p$  value =  $0.000$  ( $p < 0.050$ ). This means that work stress has a relationship or correlation with work motivation. The higher the work stress, the lower the work motivation of teachers who work from home.*

**Keywords:** *work stress, work motivation*



## **RIWAYAT HIDUP**



Khairisa Abdhallia lahir pada tanggal 07 Februari 1998 di Samarinda, merupakan putri ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Norhan dan Fatimah, memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 023 di Samarinda dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi di SMP Al-Azhar Syifa Budi Samarinda dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMAN 2 Samarinda dan lulus pada tahun 2015.

Setelah tamat SMA kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi tahun 2015 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda dengan memilih jurusan Psikologi. Pada tahun 2018 penulis melakukan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Samarinda.

**Samarinda, 05 Agustus 2021**



**Khairisa Abdhallia**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas anugerah dan kasih karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja guru bekerja dari rumah di kota samarinda ” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Rina Rifayanti, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing I dan dosen penasehat yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing II yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

6. M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penelitian ini.
7. Aulia Suhesty, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penelitian ini.
8. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi atas bekal ilmu yang telah diajarkan selama kuliah.
9. Para Guru dan Staff SMK Pertanian Samarinda, Para Guru dan Staff SMKN 2 Samarinda, dan Para Guru dan Staff SMKN 20 Samarinda yang selalu membantu dalam penelitian ini.
10. Paling utama untuk kedua orang tua tercinta penulis yakni bapak H. Norhan dan ibu Hj. Fatimah, serta seluruh keluarga yang tanpa henti memberikan motivasi dan dorongan agar menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Para rekan dan sahabat penulis yaitu Latifah, Fitri, Farrasthifal, Syifa, Rizal, dan teman-teman dari Angkatan Psikologi 2015 baik kelas A dan B yang tidak bisa disebut Namanya satu per satu yang telah memberikan banyak pengalaman, dukungan, pembelajaran serta semangat dalam menyelesaikan karya tulis ini hingga dapat berjalan baik dan lancar.

Demikianlah, semoga bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf, apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 05 Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A.	Latar Belakang..... 1
B.	Rumusan Masalah..... 13
C.	Tujuan Penelitian ..... 13
D.	Manfaat Penelitian..... 13
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A.	Motivasi Kerja ..... 15
1.	Pengertian Motivasi Kerja ..... 15
2.	Aspek-Aspek Motivasi Kerja..... 16
3.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja ..... 17
B.	Stres Kerja ..... 19
1.	Pengertian Stres Kerja ..... 19
2.	Aspek-Aspek Stres Kerja ..... 20
3.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja ..... 21
C.	Kerangka Berfikir..... 23
D.	Hipotesis ..... 26
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
A.	Jenis Penelitian..... 27
B.	Identifikasi Variabel..... 28
C.	Definisi Konseptual..... 28
D.	Definisi Operasional ..... 28
E.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling ..... 29
1.	Populasi..... 29
2.	Sampel ..... 30
3.	Teknik Sampel ..... 30
F.	Metode Pengumpulan Data..... 31
1.	Skala Motivasi Kerja ..... 32
2.	Skala Stres Kerja ..... 33
G.	Validitas dan Reliabilitas ..... 33

1. Validitas .....	33
2. Reliabilitas .....	34
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas .....	37
I. Teknik Analisa Data.....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
1. Karakteristik Responden.....	39
2. Hasil Uji Deskriptif .....	39
3. Hasil Uji Asumsi .....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Linieritas .....	44
4. Hasil Uji Hipotesis .....	44
a. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	44
b. Uji Analisis Korelasi Parsial.....	45
B. Pembahasan.....	47
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>
A. Simpulan .....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Survei Motivasi Kerja.....	4
Tabel 2. Survei Stres Kerja .....	8
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Motivasi Kerja .....	32
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Stres Kerja .....	33
Tabel 5. Tingkat Keandalan <i>Alpha Cronbach's</i> .....	35
Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Motivasi Kerja.....	35
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja .....	35
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Stres Kerja .....	36
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Hubungan Stres Kerja .....	36
Tabel 10. Rangkuman Keandalan Skala Motivasi Kerja.....	37
Tabel 11. Rangkuman Keandalan Skala Stres Kerja .....	37
Tabel 12. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 13. <i>Mean</i> Empirik dan <i>Mean</i> Hipotetik .....	40
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja .....	40
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja .....	41
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	44
Tabel 18. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	45
Tabel 19. Makna Nilai Korelasi <i>Product Moment</i> .....	45
Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Arah Perilaku (Y <sub>1</sub> ) .....	45
Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Tingkat Usaha (Y <sub>2</sub> ) .....	46
Tabel 22. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Tingkat Kegigihan (Y <sub>3</sub> ) .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian.....	26
Gambar 2. Q-Q <i>Plot</i> Motivasi Kerja.....	42
Gambar 3. Q-Q <i>Plot</i> Stres Kerja.....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	<i>Blueprint</i> Instrumen Penelitian.....	57
Lampiran 2.	Instrumen Penelitian.....	60
Lampiran 3.	Input Data Excel.....	65
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas .....	70
Lampiran 5.	Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Lampiran 6.	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	76
Lampiran 7.	Hasil Kategorisasi Skor .....	78
Lampiran 8.	Hasil Uji Normalitas .....	80
Lampiran 9.	Hasil Uji Linieritas.....	82
Lampiran 10.	Hasil Uji Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	84
Lampiran 14.	Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial.....	86



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam dunia pendidikan peserta didik dan pendidik merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar. Para pendidik yakni guru memiliki tanggung jawab atas hasil belajar siswa dalam mengembangkan pendidikan melalui interaksi belajar-mengajar. Guru merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi berhasil tidaknya proses belajar. Sehingga guru dituntut harus mampu menciptakan suatu kondisi belajar yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu, dalam proses pendidikan dan pengajaran perlu tersedianya guru yang *qualified*, artinya disamping menguasai materi pembelajaran, metode mengajar dan juga mengerti dasar-dasar pendidikan agar dalam memotivasi siswa dalam proses belajar (Sopian, 2016).

Menurut UU No.20 tahun 2004, pasal 39 ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details>).

Pada saat ini mewabahnya virus Corona (Covid-19) yang melanda sebagian besar negara terutama di Indonesia membuat aktivitas yang dilakukan menjadi terbatas sehingga diberlakukannya *social distancing* atau yang biasa disebut sebagai pembatasan jarak sosial maupun *physical distancing* atau pembatasan fisik

sebagai upaya mengurangi interaksi langsung antara masyarakat luas karena setiap individu berpotensi sebagai *carrier* yang dapat menularkan virus atau bahkan menjadi pasien yang tertular tanpa gejala (Busyra & Lutfiah, 2020).

Dalam hal ini pada masa pandemi Covid-19 sejumlah akademisi telah menerbitkan kebijakan mengenai sistem bekerja dari rumah (WFH) sehingga saat ini banyak aktivitas yang dilakukan di rumah. Kebijakan ini merupakan suatu upaya agar dapat meminimalisir penyebaran virus corona. Namun kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. Salah satu aktivitas yang dilakukan dari rumah adalah aktifitas belajar mengajar di sekolah. Pada saat ini seluruh tingkatan pendidikan mulai dari dasar hingga pendidikan tinggi melakukan alternatif agar pembelajaran tetap berjalan yaitu dengan pembelajaran dalam jaringan secara *online*. Hal ini sesuai dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terkait Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease - Covid-19 (Pusdiklat.Kemdikbud).

Handarini (2020) mengemukakan pembelajaran daring merupakan sistem pembelajaran yang dilakukan dengan tidak bertatap muka secara langsung akan tetapi menggunakan platform (*zoom, webex, google meet, google classroom* dan lain sebagainya) yang dapat membantu proses belajar mengajar yang dilakukan meskipun jarak jauh. Dengan hal ini guru yang dituntut untuk mengajar dan mengemas pembelajaran semenarik mungkin dengan tujuan agar pembelajaran akan tetap tercapai meskipun dilakukan secara daring. Pembelajaran dari tatap muka menjadi daring memunculkan berbagai macam respon dan kendala bagi dunia

pendidikan di Indonesia terkhusus guru yang merupakan bagian penting dalam dunia pendidikan (Riagianti, 2020).

Kekhawatiran dan ketakutan akan terkena Covid-19 serta proses adaptasi dengan teknologi baru menjadi penyebab mereka mengalami stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pertiwiningsih (2014) yang menyatakan guru yang mengalami kecenderungan stres berpotensi untuk kehilangan motivasi kerja dalam mengajar siswa. Robbins (2011) menyatakan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Individu akan bekerja keras jika tidak menemui hambatan atau permasalahan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Begitu sebaliknya apabila tidak memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja akan merasa mudah menyerah dalam mencapai tujuan kerja (Indy & Seger, 2013).

Berdasarkan pada hasil survei yang dilakukan untuk dengan 50 guru SMA/SMK di kota Samarinda mengenai motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Survei Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Mampu secara maksimal dalam mempersiapkan materi pembelajaran yang menarik.	10	20%	40	80%
2.	Memiliki keinginan kuat untuk belajar mengenai aplikasi pendukung pembelajaran online.	12	24%	38	76%
3.	Dapat memberikan pengajaran yang maksimal meskipun mengajar dilakukan secara online	15	30%	35	70%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>24%</b>	<b>38</b>	<b>76%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah (2021)*

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 50 guru bekerja dari rumah SMA/SMK di Samarinda diperoleh hasil 40 guru (80%) mengatakan bahwa tidak dapat maksimal dalam mempersiapkan materi pembelajaran yang menarik, sedangkan terdapat 10 guru (20%) mengatakan mampu mempersiapkan materi pembelajaran yang menarik dengan baik. Kemudian terdapat 12 guru (24%) mengatakan memiliki keinginan untuk mempelajari aplikasi pendukung pembelajaran daring dan 38 guru (76%) mengatakan merasa pasrah dan lelah untuk memahami aplikasi pendukung pembelajaran daring. Lalu terdapat 15 guru (30%) mengatakan bahwa dapat memberikan pengajaran yang maksimal meskipun melakukan pengajaran secara online dan 35 guru (70%) mengatakan bahwa tidak dapat memberikan pengajaran yang maksimal karena pembelajaran daring. Secara keseluruhan guru SMA/SMK di Samarinda memiliki motivasi kerja sebesar 24%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek HT salah satu guru SMA Negeri yang ada di Samarinda mengatakan bahwa sistem bekerja dari rumah memang salah satu cara terbaik untuk memutuskan rantai covid-19. HT mengaku diusia yang

cukup senja merasa keberatan dalam mempersiapkan materi karena keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan laptop. Selain itu, HT juga mengatakan tidak mengerti untuk menggunakan aplikasi belajar sehingga membuat HT tidak semangat untuk mengajar dan hanya memberikan materi kepada siswanya untuk dipelajari sendiri.

Selain HT, RM yang merupakan salah satu guru SMK di Samarinda mengatakan bahwa sistem bekerja dari rumah yang dimana diminta mengajar secara daring. RM mengaku sering kali salah dan tertukar dalam memberikan materi tugas karena tidak mengerti menggunakan *google classroom*. RM mengatakan bahwa setiap mengajar hanya memberikan tugas via *google classroom* dan mengaku tidak memeriksa siapa saja siswa yang mengerjakan dan tidak mengerjakan. RM mengatakan merasa lelah akan sistem pembelajaran daring sehingga merasa tidak semangat dalam mengajar. Selain itu, RM beralasan hanya memberikan tugas karena pada awal pembelajaran daring banyak siswa yang tidak mengikuti zoom dari sekitar 30 siswa hanya 15 siswa yang bergabung sehingga RM merasa tidak semangat untuk mengajar dan hanya memberikan tugas.

Dalam hal ini hambatan-hambatan yang dirasakan oleh guru akan berdampak pada hasil belajar siswa dalam memahami materi. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Simamarta, 2020).

Perubahan yang terjadi dalam sistem pembelajaran tatap muka langsung ke sistem pembelajaran daring menyebabkan semakin sulitnya tercapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan banyak siswa yang tidak dapat mengikuti pembelajaran secara online karena terkendala jaringan, tidak memiliki ponsel sebagai sarana pendidikan dan lain sebagainya. Selain itu, guru juga memiliki kendala dimana guru dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan media yang digunakan selama kegiatan pembelajaran daring. Dampaknya akan menimbulkan tekanan fisik maupun psikis sehingga akan berakibat pada motivasi kerja yang menurun pada guru (Atsani, 2020)

Menurut Gomez (dalam Muniroh, 2013) Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja yakni faktor individual yang berasal dari internal seseorang. Faktor individu yakni kesesuaian kemampuan individu terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan atau motivasi untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas, begitu juga dengan guru. Namun, dalam menjalankan tugas tentunya terdapat kendala seperti rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, kurang kedisiplinan, rendahnya komitmen profesi dan rendahnya kemampuan manajemen waktu. Dengan berbagai rintangan-rintangan tersebut tentunya individu merasa mudah lelah akan tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres dalam bekerja (Simamarta, 2014).

Handoko (2008) mengatakan stres kerja yakni suatu keadaan tidak menyenangkan dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu

kondisi ketegangan dan memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Tantra dan Larasati (2015) terdapat dua jenis stres *eustres* dan *distress*. *Eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang dialami individu yang bersifat positif dan membangun. Sedangkan *distress* adalah hasil dari respon terhadap stress bersifat negatif dan bersifat merusak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nataliana dan Wijono (2018) yang mengatakan semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun begitu sebaliknya. Menurun dan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan tergantung pada stres kerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk menghindari suatu hambatan seorang karyawan yang mengalami stres harus diberi motivasi agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil survei yang diambil dengan 50 guru SMA/SMK di kota Samarinda mengenai stres kerja yang dirasakan guru selama bekerja dari rumah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Survei Stres Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Cemas karena tidak maksimal dalam mempersiapkan materi mengajar.	42	84%	8	16%
2.	Sakit kepala karena tidak mengerti cara mengoperasikan media pendukung pembelajaran daring (Zoom, Google Meet, Google Clasroom dan lain-lain)	40	80%	10	20%
3.	Tidak mampu mengikuti sistem pengajaran daring.	38	76%	12	24%
4.	Mudah lelah selama mengajar secara daring.	37	74%	13	26%
5.	Mudah cemas karena tidak dapat memberikan metode pembelajaran yang menarik.	35	70%	15	30%
6..	Tegang saat akan memula i pengajaran yang dilakukan secara daring.	30	60%	20	70%
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>74%</b>	<b>13</b>	<b>26%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah (2021)*

Hasil survei yang dilakukan terhadap 50 guru di Kota Samarinda menunjukkan bahwa terdapat 42 guru (84%) mengatakan merasa mudah cemas karena tidak maksimal dalam mempersiapkan materi mengajar dan 8 guru (16%) dapat mempersiapkan materi dengan maksimal. Kemudian terdapat 40 guru (80%) sakit kepala karena tidak dapat mengoperasikan media pendukung mengajar online dan 20 guru (20%) mengaku dapat mengoperasikan media pendukung mengajar online. Lalu terdapat 38 guru (76%) mengatakan tidak mampu mengikuti sistem mengajar daring dan 12 guru (24%) mengaku merasa senang dengan sistem pembelajaran daring. Kemudian terdapat 37 guru (74%) mudah lelah selama pembelajaran secara daring dan 13 guru (26%) mengatakan bahwa tetap sehat dan semangat. Kemudian sebanyak 35 guru (70%) mengatakan merasa mudah lelah dan



cemas karena tidak dapat memberikan metode pembelajaran yang menarik dan 15 guru (30%) mengatakan merasa senang karena dapat memberikan metode pembelajaran yang menarik. terdapat 30 guru (60%) merasa tegang saat akan memulai mengajar pembelajaran secara daring dan 20 guru (40%) mengatakan merasa tenang saat akan memulai mengajar. Kemudian secara keseluruhan guru bekerja dari rumah mengalami stres kerja sebesar 74%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek HT mengatakan sistem bekerja dari rumah sering kali membuat cemas karena tidak dapat mempersiapkan materi mengajar secara maksimal. HT mengaku harus bekerja giat untuk mempersiapkan materi pembelajaran seperti membuat PPT. Namun, HT mengatakan hal tersebut merupakan tugas yang cukup melelahkan dan sering kali membuatnya pusing saat mempersiapkan materi tersebut. Hal ini dikarenakan ketidakmampuannya dalam mempersiapkan materi serta menggunakan aplikasi pendukung sistem pembelajaran online.

Sejalan dengan RM, RM mengatakan bahwa keterbatasan teknologi membuatnya merasa mudah lelah dan cemas saat tidak dapat mengajar dengan maksimal. RM mengatakan sudah berulang kali belajar menggunakan aplikasi zoom dan google *classroom* sebagai media untuk mengajar. Namun RM mengatakan sulit memahami dan mengaplikasikannya. RM mengaku selalu cemas dan merasa sakit kepala saat tidak dibantu anaknya dalam mengoperasikan *google class room* sehingga RM mengaku saat tidak dibantu anaknya hanya memberikan soal kepada siswanya dan tidak mengecek kembali siapa yang mengerjakan tugas

tersebut karena baginya yang terpenting sudah memberikan tugas yang harus dikerjakan oleh siswa.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Dewi dan Made (2016) dengan judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel terikat yakni kinerja karyawan dan subjek penelitian pada karyawan kemudian tempat penelitian di PT. Bank BPD Bali cabang Ubud.

Penelitian sebelumnya berkaitan variabel stres kerja dengan motivasi kerja pernah dilakukan oleh Nataliana & Sutarto (2018). Penelitian ini mengenai hubungan stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. SPAA Tangerang. Perbedaan pada penelitian ini yaitu subjek penelitian pada karyawan swasta kemudian tempat penelitiannya di PT. SPAA Tangerang.

Penelitian sebelumnya dilakukan berkaitan variabel stres kerja dengan motivasi kerja pernah dilakukan oleh Situmorang dan Mar'aeni (2020). Penelitian ini mengenai hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruangan mawar RSUD Pasangkayu. Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel terikat yakni stres kerja dan subjek penelitian pada perawat kemudian tempat penelitian di ruangan mawar RSUD Pasangkayu

Berdasarkan rangkaian permasalahan diatas penulis tertarik untuk penelitian mengenai “Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja bekerja dari rumah pada guru SMA/SMK di kota Samarinda”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan stres kerja dengan motivasi kerja bekerja dari rumah pada guru SMA/SMK di Kota Samarinda?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan motivasi kerja bekerja dari rumah pada guru SMA/SMK di kota Samarinda.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam upaya memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai stres kerja dengan motivasi kerja, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan tentang kajian ilmu psikologi seperti psikologi industri.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Subjek**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai hubungan stres kerja terhadap motivasi kerja sehingga

subjek dapat memajemen stres dengan baik serta termotivasi dalam bekerja.

b. Instansi Pendidikan

Diharapkan dapat memfasilitasi kebutuhan guru dalam mengajar secara daring dengan membuat pelatihan mengenai aplikasi pendukung pembelajaran daring agar dapat meminimalisir stres yang dihadapi guru.

c. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai informasi tambahan bagi penelitian berikutnya sehubungan dengan stres kerja terhadap motivasi i kerja guru bekerja dari rumah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

George & Jones (2005) mengatakan motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi masalah dan hambatan. Sedangkan Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Pamela & Oloko (2015) menjelaskan motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sementara itu, As'ad (1995) menuturkan motivasi bekerja adalah sebagai keadaan membangkitkan motif, mengembangkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Robbins (2011) mengatakan motivasi bekerja dalam dunia organisasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menggerakkan diri sendiri untuk melakukan suatu hal dengan seluruh kemampuannya dengan tujuan memenuhi kebutuhannya.

## **2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

George & Jones (2005) menyebutkan aspek-aspek mengenai motivasi kerja diantaranya:

a. Arah perilaku

Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.

b. Tingkat usaha

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

c. Tingkat kegigihan

Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki beberapa aspek yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Gomez (dalam Muniroh, 2013) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi bekerja adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor individual

Faktor yang berasal dari internal seseorang adapun diantaranya sebagai berikut :

##### 1) Kebutuhan

Motivasi kerja pegawai yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan pegawai.

##### 2) Tujuan

Motivasi kerja pegawai oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh pegawai terkait dengan pekerjaannya.

##### 3) Sikap

Cara bersikap yang ditunjukkan pegawai dalam pekerjaannya. Apakah itu baik atau buruk dalam menunjang motivasi kerja pegawai.

##### 4) Kemampuan

Motivasi kerja pegawai oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

## b. Faktor Organisasional

Faktor yang berasal dari institusi tempat seseorang bekerja sehari-hari. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dari organisasi yakni sebagai berikut :

### 1) Pembayaran gaji

Pegawai akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

### 2) Keamanan bekerja

Motivasi kerja pegawai dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja maupun jaminan hari tua.

### 3) Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi pegawai dalam bekerja pada organisasi.

### 4) Pengawasan

Motivasi kerja dalam diri pegawai oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.

### 5) Pujian

Motivasi kerja dalam diri pegawai oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.

### 6) Pekerjaan itu sendiri

Motivasi pegawai untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.



Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Adapun variabel stres kerja termasuk dalam faktor individual yakni faktor kemampuannya yang termasuk faktor-faktor motivasi kerja.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Robbins & Judge (2011) menuturkan stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang berhubungan dengan yang diinginkan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun berarti. Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan (Ekawarna, 2018). Sedangkan menurut Siagian (2010) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi.

Handoko (2008) mengatakan stress kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan dan memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Sementara itu, Gibson, James, Jhon, Ivancevich & Donnelly (2011) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami ketegangan dan menyebabkan perubahan terhadap kondisi fisik, emosi, proses berpikir yang berkaitan dengan pekerjaan.

## 2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins & Judge (2011) menyebutkan aspek-aspek mengenai stres kerja diantaranya:

### a. Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres kerja dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

### b. Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, mudah bosan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

### c. Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek stres kerja dalam penelitian ini adalah aspek menurut Robbins & Judge (2011) yang memiliki beberapa aspek yakni fisiologis, psikologis dan perilaku.

### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011) faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja sebagai berikut :

#### a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yakni ekonomi, politik dan teknologi.

##### 1) Ketidakpastian ekonomi

Seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.

##### 2) Ketidakpastian politik

Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres dalam diri seseorang,

##### 3) Ketidakpastian teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja pegawai, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman pegawai.

#### b. Faktor organisasi

Terdapat tiga tuntutan yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yakni :

### 1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mencakup desain pekerjaan pegawai seperti otonomi, keberagaman tugas dan tingkat otomatisasi kemudian kondisi kerja dan tata letak fisik. Semakin banyak tugas seseorang pegawai saling tergantung dengan pegawai lainnya maka berpotensi menimbulkan stres kerja.

### 2) Tuntutan peran

Tuntutan yang diberikan seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang karyawan harus memahami peran dan tugasnya dalam sebuah organisasi. Seseorang karyawan yang tidak memahami peran dan tanggung jawabnya secara penuh di organisasi akan menimbulkan kebingungan dan berpotensi menyebabkan stres kerja.

### 3) Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan pegawai lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lainnya dan terjalannya hubungan yang buruk antar karyawan dapat menjadi salah satu penyebab stres terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

### c. Faktor individu

Terdapat tiga faktor individu yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yakni :

### 1) Masalah keluarga

Hubunga pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

### 2) Masalah ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjangka keuangan tersebut. Apabila penghasilanya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

### 3) Karakteristik pribadi

Watak dasar alami yang dimiliki setiap orang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar-benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki beberapa faktor yakni faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

## **C. Kerangka Pemikiran**

Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan. Namun merebaknya virus covid-19 menjadi permasalahan. Sebagai langkah antisipasi penyebaran covid-19 pemerintah melakukan peraturan mengenai *sosial distancing* dan *physical distancing* hingga kebijakan tersebut pemerintah menghendaki agar masyarakat untuk tetap berada dirumah. Kondisi ini memberi dampak buruk secara

langsung pada dunia pendidikan. Peralihan pembelajaran dari yang semula tatap muka menjadi pembelajaran daring memunculkan banyak hambatan bagi guru, mengingat hal ini terjadi secara mendadak tanpa adanya persiapan sebelumnya. Peralihan yang secara mendadak membuat sebagian guru tidak siap untuk proses belajar dari rumah sehingga proses pembelajaran tidak sesuai yang diharapkan dan membuat guru tertekan dan menimbulkan stres kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan stres bagi pekerja.

Dalam hal ini stres kerja yang dirasakan individu yakni berupa tanggapan ‘patologis’ manusia terhadap tekanan-tekanan psikologis dan sosial, baik berhubungan dengan pekerjaan ataupun lingkungannya (Margiati, 1999). Individu yang mengalami stres merasakan ketidaksesuaian antara tuntutan kerja yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang berdampak positif disebut *eustress*. Sebaliknya, apabila respons negatif yang ada, maka akan menjadi *distress*. Respons negatif ini bila tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya (Muslim, 2020).

Stres kerja memiliki dampak buruk pada kesehatan jiwa seseorang individu jika tidak dilakukan penanganan atau pemecahan masalah yang tepat. Situmorang & Mar'aeni (2020) menyatakan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja ialah kerugian psikologis, materi, lingkungan sosial dan fisik. Tuntutan di dunia kerja mengharuskan karyawan harus mampu melakukan pekerjaan maksimal tanpa harus memikirkan kesehatan mental. Dalam hal ini pekerjaan yang menuntut individu untuk terampil dalam bekerja serta aspirasi yang tidak bisa disalurkan serta

ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya stres.

Salah satu akibat dari stres yang dialami yaitu turunnya semangat untuk melakukan aktivitas seperti mengajar. Kurangnya motivasi membuat guru menjadi tidak semangat untuk menyampaikan materi. Terlebih lagi, tugas yang harus dipikul oleh guru sangat berat ada banyak tuntutan profesionalitas dan tuntutan dari masyarakat serta banyaknya rintangan yang dirasakan sangat menekan akan berpotensi menurunkan motivasi dalam bekerja (Rigianti, 2020).

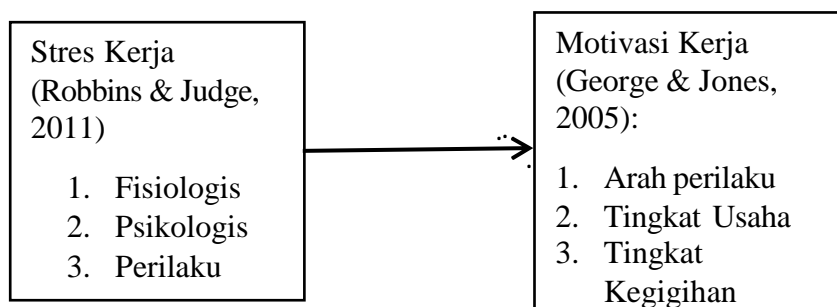
Pada dasarnya motivasi kerja menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan yang dimiliki (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Dalam bekerja proses motivasi tentunya banyak tekanan yang dihadapi individu di dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini hambatan-hambatan yang dirasakan oleh guru akan berdampak pada hasil belajar siswa dalam memahami materi.

Pamela & Oloko (2015) menjelaskan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup dibutuhkan motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan. Individu akan termotivasi dalam bekerja saat mendapatkan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan sehingga mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. George & Jones (2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga aspek yakni arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan.

Motivasi tinggi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Simamarta, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nataliana & Wijono (2018) yang mengatakan semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun begitu sebaliknya. Menurun dan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan tergantung pada stres kerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk menghindari suatu hambatan seorang karyawan yang mengalaminya stres harus diberi motivasi agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dinamika permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis ada pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja guru bekerja dari rumah sehingga untuk mempermudah pemahaman, maka dalam penelitian ini dapat disusun kerangka sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



#### **D. Hipotesis**

Pada penelitian ini akan diadakan pengujian hipotesis dari hubungan antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada guru bekerja dari rumah. Adapun rumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Ada hubungan antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada guru  
Bekerja dari rumah

H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap motivasi kerja pada  
guru Bekerja dari rumah

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Menurut Azwar (2016) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian korelasional karena ingin meneliti hubungan dua variabel yaitu stres kerja dengan motivasi kerja pada guru SMA/SMK bekerja dari rumah di kota Samarinda.

## **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Stres kerja
2. Variabel Terikat : Motivasi kerja

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menggerakkan diri sendiri untuk melakukan suatu hal dengan seluruh kemampuannya dengan tujuan memenuhi kebutuhannya.

### **2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami ketegangan dan menyebabkan perubahan terhadap kondisi fisik, emosi, proses berpikir yang berkaitan dengan pekerjaan.

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana guru yang bekerja dari rumah dapat menggerakkan diri sendiri untuk melakukan suatu hal dengan seluruh kemampuannya dengan tujuan memenuhi kebutuhannya dalam mengaplikasikan media pembelajaran daring. Adapun aspek motivasi kerja yang digunakan dalam

penelitian ini ada tiga yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan (George & Jones, 2005).

## **2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana guru yang bekerja dari rumah mengalami ketegangan dan menyebabkan perubahan terhadap kondisi fisik, emosi, proses berpikir yang berkaitan dengan pekerjaan dari mengajar secara *offline* ke *online*. Adapun aspek stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins & Judge, 2011).

## **E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Winarsunu (2010), mengatakan, populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi.

Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Jadi, populasi adalah seluruh komponen dalam penelitian yang memenuhi kualitas dan karakteristik untuk tujuan penelitian. Dapat ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah guru bekerja dari rumah SMA/SMK di kota Samarinda dengan jumlah tidak diketahui secara pasti.

## 2. Sampel

Sampel juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel untuk menentukan banyaknya sampel (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini didapatkan jumlah sampel sebanyak 113 guru bekerja dari rumah SMA/SMK di kota Samarinda dari hasil teknik *purposive sampling*.

## 3. Teknik Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut :

### a. Guru bekerja dari rumah (WFH)

Salah satu aktivitas yang dilakukan secara bekerja dari rumah adalah aktifitas belajar mengajar di sekolah dengan menggunakan metode pembelajaran dalam jaringan (*daring*). Pembelajaran *daring* memunculkan berbagai macam respon dan kendala bagi dunia pendidikan di Indonesia terkhusus guru yang merupakan bagian penting dalam dunia pendidikan (Riagianti, 2020). Adapun dampak WFH guru seperti tidak fokus mengajar di rumah karena bercampur dengan urusan rumah, biaya rumah membengkak (*listrik, kuota dan makan*) kemudian kejenuhan dalam mengajar (Rokhani, 2020).

b. Kecenderungan Stres

Penelitian yang dilakukan Pertiwiningsih & Puspasari (2014) yang menyatakan pekerja yang mengalami kecenderungan stres berpotensi untuk kehilangan motivasi kerja. Kemudian penulis akan melakukan screening untuk mengetahui kecenderungan stres yang dialami guru bekerja dari rumah di Samarinda.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai, try out terpakai atau uji-coba terpakai sebagaimana dijelaskan Hadi (2004) bahwa dalam *try out* atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Adapun kelebihan dari *try out* terpakai ini cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Adapun kelemahannya yakni jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji-coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subjek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subjek penelitian. Setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data. Alasan peneliti menggunakan data penelitian *try out* terpakai dikarenakan keterbatasan waktu karyawan yang hanya memberikan waktu satu kali.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala modifikasi yang meliputi i skala motivasi kerja dari George & Jones (2005) dan skala modifikasi stres kerja

dari Robbins & Judge (2011). Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban dengan maksud untuk menghindari jumlah respon yang bersifat netral, yaitu: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari satu sampai empat. Untuk aitem favorable nilai empat diartikan sangat sesuai (SS), nilai tiga diartikan sesuai (S), nilai dua diartikan tidak sesuai (TS), dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai (STS). Untuk nilai unfavorable nilai empat diartikan sangat tidak sesuai (STS), nilai tiga diartikan tidak sesuai (TS), nilai dua diartikan sesuai (S), dan nilai satu diartikan sangat sesuai (SS).

### 1. Skala Motivasi Kerja

Alat ukur ini dimodifikasi dari skala penelitian Nawawi Utomo (2009) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Teknik Mitra Bersama di Surakarta“ dengan menggunakan tiga aspek yang dikemukakan George & Jones (2005). Di mana motivasi kerja terdiri dari aspek-aspek yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Adapun sebaran aitem konsep diri dapat dilihat pada tabel tiga dibawah ini :

**Tabel 3. Blueprint Motivasi Kerja**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Arah perilaku	1,2,13,14	7,8,19,20	8
2.	Tingkat usaha	9,10,21,22	3,4,15,16	8
3.	Tingkat kegigihan	5,6,17,18	11,12,23,24	8
Total		12	12	24

Sumber data: Lampiran Hal 58.

## 2. Skala Stres Kerja

Alat ukur ini dimodifikasi dari skala penelitian Nawawi Utomo (2009) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Teknik Mitra Bersama di Surakarta“ dengan menggunakan tiga aspek yang yang dikemukakan Robbins & Judge (2011). Di mana stres kerja terdiri dari aspek-aspek yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Adapun sebaran aitem konsep diri dapat dilihat pada tabel empat dibawah ini :

**Tabel 4. Blueprint Stres Kerja**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	1,2,13,14	7,8,19,20	8
2.	Psikologis	9,10,21,22	3,4,15,16	8
3.	Perilaku	5,6,17,18	11,12,23,24	8
Total		12	12	24

Sumber data: Lampiran Hal 59.

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Menurut Azwar (2016) validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total.

Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan



nilai korelasi jika  $r$  hitung  $>$   $r$  total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) menjelaskan reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan konsistensi internal yaitu dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Alasan penggunaan teknik *Alpha Cronbach* karena merupakan pendekatan reliabilitas yang prosedurnya lebih praktis dan untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2016).

Azwar (2016) menyebutkan bahwa makna suatu koefisien reliabilitas yang tingginya hanya 0.600, berarti bahwa 40 persen dari variasi perbedaan skor satu dengan yang lain bukanlah perbedaan yang sebenarnya melainkan hanya akibat variasi error. Oleh karena itu peneliti memberikan batasan bahwa apabila alat ukur dalam penelitian ini menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$  maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan andal atau *reliable*.

**Tabel 5. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila  $r$  hitung  $> 0.300$  (Azwar, 2016). Adapun penjelasan dari masing-masing skala akan diuraikan sebagai berikut:

#### a. Skala motivasi kerja

Nama konstruk : Motivasi kerja  
 Nama aspek A : Arah perilaku  
 Nama aspek B : Tingkat usaha  
 Nama aspek C : Tingkat kegigihan

**Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Motivasi Kerja *Try Out* (N = 30)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Arah perilaku	8	0	8	0.308-0.774	0.043-0.000
Tingkat usaha	8	0	8	0.438-0.710	0.030-0.000
Tingkat kegigihan	8	0	8	0.357-0.729	0.035-0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 71-72.

**Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja**

Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Arah perilaku	1,2,13,14	0	7,8,19,20	0	8	0
Tingkat usaha	9,10,21,22	0	3,4,15,16	0	8	0
Tingkat kegigihan	5,6,17,18	0	11,12,23,24	0	8	0

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 71-72.

Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 butir pernyataan yang terbagi dalam 3 aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 7, diketahui bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang gugur, sehingga jumlah

keseluruhan yaitu 24 butir pernyataan sahih menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 30$ .

b. Skala stres kerja

Nama Konstruk : Stres kerja  
 Nama aspek A : Fisikologis  
 Nama aspek B : Psikologis  
 Nama aspek C : Perilaku

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Stres Kerja *Try Out* (N = 30)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Fisikologis	8	0	8	0.302-0.699	0.044-0.000
Psikologis	8	0	8	0.384-0.614	0.036-0.000
Perilaku	8	0	8	0.374-0.755	0.014-0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 72-73.

**Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja**

Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Fisiologis	1,2,13,14	0	7,8,19,20	0	8	0
Psikologis	9,10,21,22	0	3,4,15,16	0	8	0
Perilaku	5,6,17,18	0	11,12,23,24	0	8	0

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal. 72-73.

Skala hubungan atasan & bawahan terdiri dari 24 butir pernyataan yang terbagi dalam 3 aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 9, diketahui bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang gugur, sehingga jumlah keseluruhan yaitu 24 butir pernyataan sahih menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 30$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai  $\alpha > 0.600$ . Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

## a. Skala motivasi kerja

**Tabel 10. Rangkuman Keandalan  
Skala Motivasi Kerja Try Out (N=30)**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>
Arah prilaku	0.691
Tingkat usaha	0.635
Tingkat kegigihan	0.684
<b>Total</b>	<b>0.758</b>

Sumber data: Lampiran hal 75.

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa variabel motivasi kerja, menghasilkan nilai alpha  $> 0.600$ , dengan nilai alpha untuk aspek arah prilaku = 0.691, tingkat usaha = 0.635, tingkat kegigihan = 0.684 dan reliabilitas keseluruhan didapatkan nilai alpha = 0.758. Hal ini menunjukkan bahwa skala motivasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## b. Skala stres kerja

**Tabel 11. Rangkuman Keandalan  
Skala Stres Kerja Try Out (N=30)**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>
Fisiologis	0.671
Psikologis	0.665
Perilaku	0.746
<b>Total</b>	<b>0.865</b>

Sumber data : Lampiran hal 75.

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa variabel stres kerja, menghasilkan nilai alpha  $> 0.600$ , dengan nilai alpha untuk aspek fisiologis = 0.671, psikologis = 0.665 perilaku = 0.746 dan reliabilitas keseluruhan didapatkan nilai alpha = 0.865. Hal ini menunjukkan bahwa skala stres kerja dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## **I. Teknik Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment*. Penggunaan analisis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Stres Kerja). Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji homokedastisitas. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 12. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	40	40%
2	Perempuan	60	60%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa subjek penelitian guru SMA/SMK yang bekerja dari rumah di Samarinda dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang (40%) dan guru dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 60 orang (60%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian guru yang bekerja dari rumah di dominasi oleh guru dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 60 orang (60%).

##### 2. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada mahasiswa di Samarinda. *Mean empiris* dan *mean hipotesis* diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu motivasi kerja dan stres kerja. Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian.

Menurut Azwar (2016) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif)

dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor *mean* empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut *mean* empirik dan *mean* hipotesis.

**Tabel 13. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Motivasi Kerja	52.71	6.777	60	12	Rendah
Stres Kerja	71.83	5.937	60	12	Tinggi

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 77.

Melalui tabel 13, diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada mahasiswa di Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala motivasi kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 52.71 lebih rendah dari mean hipotetik 60 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori motivasi kerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 78$	Sangat Tinggi	0	0%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66-78	Tinggi	0	0%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54-65	Sedang	45	45%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42-53	Rendah	50	50%
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 42$	Sangat Rendah	5	5%

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 79.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 14, maka dapat dilihat bahwa guru yang memiliki rentang nilai skala motivasi kerja yang berada pada kategori sangat tinggi tidak ada, kategori tinggi juga tidak ada, kategori sedang sebanyak 45 orang (45%), kategori rendah sebanyak 50 orang (50%) dan kategori sangat rendah sebanyak 5

orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Pada skala stres kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 71.83 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki kategori tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 78$	Sangat Tinggi	18	18%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66-78	Tinggi	67	67%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54-65	Sedang	15	15%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42-53	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 42$	Sangat Rendah	0	0%

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 79.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15, maka dapat dilihat bahwa guru yang memiliki rentang nilai skala stres kerja yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 18 orang (18%), kategori tinggi sebanyak 67 orang (67%), kategori sedang sebanyak 15 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan peran stres kerja yang tinggi.

### 3. Hasil Uji Asumsi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Sebelum dilakukan perhitungan perlu dilakukan asumsi berupa uji:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak, jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi



normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika  $p > 0.05$  maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### 1) Table test of normality

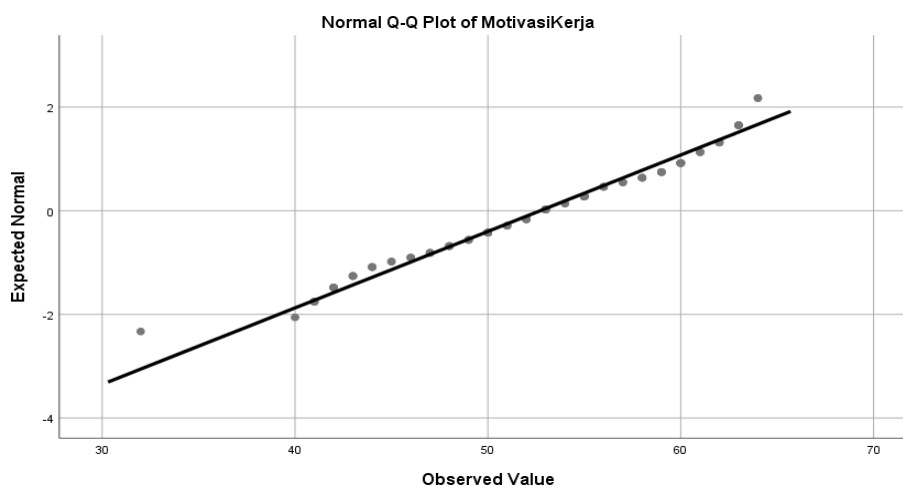
**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
	P	
Motivasi Kerja	0.200	Normal
Stres Kerja	0.200	Normal

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 81.

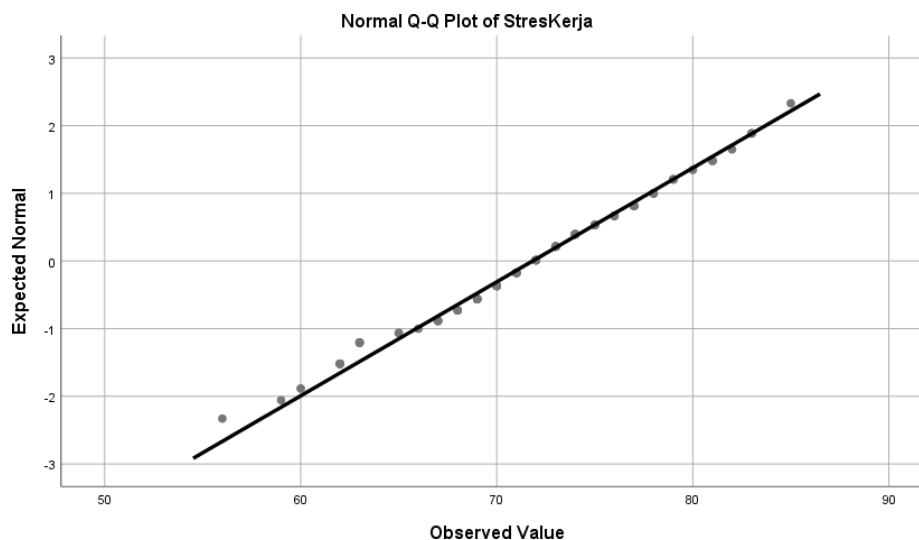
### 2) Q-Q Plot

#### a) Motivasi Kerja



**Gambar 3. Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja**

## b) Stres Kerja



**Gambar 4. Normal Q-Q Plot Stres Kerja**

Berdasarkan tabel 16 diatas maka dapat disimpulkan bahwa

- 1) Hasil Uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel motivasi kerja menghasilkan  $p = 0.200$ . Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir motivasi kerja adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel stres kerja menghasilkan nilai  $p = 0.200$ . Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir stres kerja adalah normal.

Berdasarkan tabel 16 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan stres kerja memiliki sebaran data yang normal, dengan demikian analisis data secara parametrik dapat dilakukan karena telah memenuhi syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

### a. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity* yaitu jika  $p > 0.050$  maka hubungan dinyatakan linier (Sugiyono, 2015). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	P	Keterangan
Motivasi kerja – stres kerja	1.366	3.09	0.158	Linier

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 83.

Berdasarkan tabel 17, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi linieritas antara variabel motivasi kerja dengan stres kerja menunjukkan nilai F hitung  $< F$  tabel yang artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap stres kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu  $F=1.366$  dan  $P=0.158 > 0.050$  yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

## 4. Hasil Uji Hipotesis

### a. Korelasi *Pearson Product Moment*

Menurut Arikunto (2013) uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Kaidah yang digunakan yaitu  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dinyatakan terdapat hubungan dan sebaliknya. Kemudian jika  $Sig < 0.05$  maka terdapat hubungan yang signifikan, jika  $sig > 0.05$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan, nilai Analisis korelasi antara kedua variabel ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 18. Tabel Korelasi *Pearson Product Moment***

Variabel	rHitung	rTabel	Sig
Motivasi kerja – stres kerja	-0.530	0.165	0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 85.

Berdasarkan tabel 18 di atas, menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat secara negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja. Hal ini dilihat dari hasil  $r$  hitung = 0.530 dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada guru bekerja dari rumah.

**Tabel 19. Makna Nilai Korelasi *Product Moment***

No	Nilai	Tingkat Keandalan
1.	0.00-0.19	Sangat Rendah/Rendah
2.	0.20-0.39	Rendah/Lemah
3.	0.40-0.59	Sedang
4.	0.60-0.79	Tinggi/Kuat
5.	0.80-1.00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

#### b. Uji Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan mengetahui aspek mana dari masing-masing variabel bebas stres kerja dengan variabel terikat motivasi kerja kaidah dari nilai  $P < 0.05$  dan  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan antara aspek-aspek dari variabel stres kerja ( $X$ ) dengan variabel motivasi kerja ( $Y$ ), begitu juga sebaliknya. Berikut tabel hasil uji analisis korelasi parsial  $Y_1$ :

**Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Arah Perilaku ( $Y_1$ )**

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Fisiologis ( $X_1$ )	<b>-0.346</b>	<b>0.165</b>	<b>0.000</b>	<b>Korelasi Lemah</b>
Psikologis ( $X_2$ )	-0.016	0.165	0.871	Tidak Memiliki Korelasi
Perilaku ( $X_3$ )	-0.166	0.165	0.098	Tidak Memiliki Korelasi

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 87.

Pada tabel 20, berdasarkan hasil korelasi parsial variabel stres kerja (X) dengan motivasi kerja (Y), dapat diketahui bahwa aspek fisiologis ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek arah perilaku ( $Y_1$ ). Sedangkan aspek psikologis ( $X_2$ ) dan aspek perilaku ( $X_3$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek arah perilaku ( $Y_1$ ). Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial tingkat usaha ( $Y_2$ ) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Tingkat Usaha ( $Y_2$ )**

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Fisiologis ( $X_1$ )	-0.002	0.165	0.987	Tidak Memiliki Korelasi
<b>Psikologis (<math>X_2</math>)</b>	<b>-0.458</b>	<b>0.165</b>	<b>0.000</b>	<b>Korelasi Cukup</b>
Perilaku ( $X_3$ )	-0.048	0.165	0.633	Tidak Memiliki Korelasi

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 87.

Pada tabel 21, berdasarkan hasil korelasi parsial variabel stres kerja (X) dengan motivasi kerja (Y), dapat diketahui bahwa aspek psikologis ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek tingkat usaha ( $Y_2$ ). Sedangkan aspek fisiologis ( $X_1$ ) dan aspek perilaku ( $X_3$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek tingkat usaha ( $Y_2$ ). Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial tingkat kegigihan ( $Y_3$ ) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 22. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Stres Kerja dengan Tingkat Kegigihan ( $Y_3$ )**

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Fisiologis ( $X_1$ )	-0.035	0.165	0.728	Tidak Memiliki Korelasi
<b>Psikologis (<math>X_2</math>)</b>	<b>-0.457</b>	<b>0.165</b>	<b>0.000</b>	<b>Korelasi Cukup</b>
<b>Perilaku (<math>X_3</math>)</b>	<b>-0.459</b>	<b>0.165</b>	<b>0.000</b>	<b>Korelasi Cukup</b>

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal 88.

Pada tabel 22, berdasarkan hasil korelasi parsial variabel peran stres kerja (X) dengan motivasi kerja (Y), dapat diketahui bahwa aspek psikologis ( $X_2$ ) dan aspek perilaku ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek tingkat kegigihan

(Y<sub>3</sub>). Sedangkan aspek fisiologis (X<sub>1</sub>) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek tingkat kegigihan (Y<sub>3</sub>).

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja guru SMA/SMK bekerja dari rumah di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis menggunakan uji korelasi produk moment diperoleh nilai  $p = 0.000 < 0.05$  menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan hasil  $R = 0.530$  artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan negatif, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja guru yang bekerja dari rumah di Kota Samarinda. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi motivasi kerja guru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pebrianti (2020) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja. Sinaga dan Mutiara (2013) menyatakan setiap individu memiliki kemampuan menghadapi hambatan dan rintangan dalam bekerja. Tekanan yang melebihi daya akan menimbulkan stres dalam bekerja. Dalam hal ini, kemampuan yang tinggi dalam melampaui hambatan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Rizkiyani & Susanti (2012) menyatakan

bahawa individu yang tidak dapat mengelola stres dengan baik berakibat pada penurunan motivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada penurunan pencapaian tujuan organisasi .

Hasil penelitian yang dilakukan Nataliana dan Sutarto (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Mikhail (dalam Pertiwiningsih dan Durinda, 2016) yang mengatakan stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang sehingga berdampak pada motivasi kerja yang menurun.

Berdasarkan hasil uji deskriptif pengukuran melalui skala stres kerja yang telah terisi hasil didominasi sebesar 67% atau sekitar 67 guru memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini dikarenakan, tuntutan patologis (fisik dan psikis) ketidakmampuan guru untuk mengajar dengan baik dikarenakan sistem pembelajaran secara daring, terkendala kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang teknologi atau media pembelajaran yang digunakan sehingga membuat guru memiliki tekanan dan menimbulkan stres ketika mengajar. Pamela & Oloko (2015) berpendapat bahwa stres kerja akan berdampak pada menurunnya motivasi karyawan yang berakibat pada menurunnya hasil kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji deskriptif pengukuran melalui skala motivasi kerja yang telah terisi hasil didominasi sebesar 50% atau sekitar 50 guru memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal itu dikarenakan tidak adanya semangat untuk memahami aplikasi belajar. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat stres yang dimiliki guru selama mengajar online berdampak pada menurunnya motivasi guru dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan HT, RM dan H yang mengaku bahwa sistem bekerja dari rumah yang mengharuskan mengajar secara online menjadikannya mudah stres dan kesulitan dalam mempersiapkan materi mengajar, cara mengajar serta memahami aplikasi pendukung pembelajaran online. Ketiga subjek mengaku kesulitan-kesulitan yang dihadapi menjadikannya menjadi stres dan mudah sakit serta cemas dan menurunkan semangatnya mengajar.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial, menunjukkan bahwa aspek fisiologis ( $X_1$ ) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan aspek arah perilaku ( $Y_1$ ). Hal ini berarti aspek fisiologis memiliki hubungan dengan aspek arah perilaku, yaitu jika para guru mengalami stres mengakibatkan gangguan pada fisiologis. Terlebih lagi belajar secara daring membuat guru kesulitan untuk mengajar dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang aplikasi yang digunakan serta materi yang diberikan kurang menarik siswa-siswi. Para guru hanya mengajar dengan memberikan materi atau mengerjakan tugas.

George dan Jones (2005) mengatakan arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Individu yang memiliki fisik yang lemah dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi akan memiliki gejala-gejala seperti jantung berdebar, tekanan darah, sakit kepala dan lain sebagainya dengan hal tersebut seorang guru akan tidak dapat mengajar secara maksimal dalam memberikan pengajaran. Kondisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang guru akan menyebabkan stres sehingga keadaan



tersebut dapat menyebabkan perubahan dalam produktivitas kerja yang berakibat pada menurunnya semangat kerja guru dalam mengajar sehingga tidak dapat maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial, menunjukkan bahwa aspek psikologis (X2) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan aspek tingkat usaha (Y2) hal ini berarti aspek psikologis (X2) berpengaruh pada aspek tingkat usaha (Y2). Para guru dituntut untuk mengajar secara online dari rumah mengharuskan guru untuk dapat semaksimal mungkin dalam mempersiapkan materi pembelajaran dan cara mengajar yang menarik agar siswa dapat memahami pelajaran yang diberikan. Dengan hal ini stres kerja dapat muncul saat guru tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan perilaku tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi yang membuat guru tidak mengajar secara optimal dan berusaha secara maksimal (Nanda & Agus, 2020).

George dan Jones (2005) menyatakan tingkat usaha seorang guru mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam mengajar dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat memberikan pengajaran yang maksimal. Namun, dalam pembelajaran online ini membuat sebagian guru merasa stres, cemas, mudah bosan dan mudah marah serta muncul gangguan psikologis lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2008) yang mengatakan saat individu memiliki stres yang tinggi akan berdampak pada keadaan psikologis sehingga akan berakibat pada motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial, menunjukkan bahwa aspek psikologis ( $X_2$ ) dan perilaku ( $X_3$ ) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan aspek tingkat kegigihan ( $Y_3$ ) hal ini berarti aspek psikologis ( $X_2$ ) dan perilaku ( $X_3$ ) berpengaruh pada aspek kegigihan ( $Y_3$ ). Kedua aspek tersebut memiliki hubungan dengan aspek tingkat kegigihan. Tingkat kegigihan para guru akan meningkat jika psikologis guru tidak mengalami stres dan perilaku yang dimunculkan juga sesuai dengan keinginan guru untuk berkembang. George dan Jones (2005) mengatakan Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung. Individu atau seorang guru yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan gangguan psikologis seperti cemas dan mudah marah. Selain itu akan memunculkan perilaku yang negatif dalam melaksanakan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2011) yang mengatakan stres berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi guru dalam mengajar.

Kekurangan dalam penelitian ini adalah terbatasnya jangkauan penulis dalam menyebarkan skala penelitian hanya dari beberapa sekolah yang ada di Samarinda sehingga data yang di ambil tidak merata di seluruh sekolah yang ada di kota Samarinda.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja guru SMA/SMK yang bekerja dari rumah di Kota Samarinda.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Subjek**

- a. Diharapkan, untuk dapat menjaga kesehatan dengan berolahraga ataupun melakukan relaksasi saat menghadapi tekanan stres secara fisiologis yang memunculkan gejala fisik seperti mual, pusing dan tegang. Dengan hal tersebut, saat mengalami gangguan stres secara fisik tersebut guru dapat mengelolanya dengan baik sehingga dapat mengajar dengan baik dan maksimal.
- b. Diharapkan agar dapat manajemen waktu seperti membuat jadwal tertulis setiap hari dalam mempersiapkan materi mengajar sehingga dapat bekerja secara teratur dan terhindar dari stres secara psikologis yang menyebabkan mudah marah, cemas dan tegang.

Dengan persiapan tersebut guru akan merasa tenang dalam mengajar dan akan menghasilkan pembelajaran yang maksimal untuk guru maupun siswa.

- c. Diharapkan dapat meningkatkan usaha seperti melihat bagaimana guru lain mengajar, bertukar pendapat dengan guru lain, dan mencari materi yang sesuai di berbagai sumber. Mengevaluasi diri sendiri dalam mengajar seperti membuat kekurangan dan kelebihan dalam menggunakan suatu metode pembelajaran yang digunakan sehingga diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan usahanya dalam mempelajari aplikasi pendukung pembelajaran online dan lebih gigih dalam menghadapi permasalahan atau hambatan yang dirasakan selama pembelajaran online.

## 2. Bagi Instansi Keguruan

Diharapkan pada instansi keguruan untuk dapat memperhatikan para pengajar untuk dapat memberikan pelatihan mengenai penggunaan aplikasi pendukung mengajar secara online sehingga para guru merasa terbantu dan terhindar dari stres kerja yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

## 3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama namun dalam kondisi pandemi seperti penulis untuk dapat meneliti variabel bebas lain yang dapat mengukur motivasi kerja yang lebih akurat seperti daya juang atau *grit* (kegigihan).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi industri seri ilmu sumber daya manusia. Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busyra, S ., & Lutfiah,, S. (2020). Kinerja mengajar dengan sistem bekerja dari rumah pada guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (1), 2338-4131.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Dewi, C.S., & Made, I.A.W. (2016). Pengaruh streskerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *Jurnal manajemen*. 5(12), 7583-7606. ISSN: 2302-8912.
- Edsurge, N. (2020). Teachers Are Anxious and Overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever. *Article in Education in The Face of Unprecedented Challenges (Online)*. Diakses dari <https://www.edsurge.com/news/2020>.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen konflik dan stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- George & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4 Th Edition*. New Jersey, Amerika Serikat : Pearson Prentice Hall.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., & H., Donnelly., Jr. (2011): *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handarini, O.I., & Siti, S.W. (2020). Pembelajaran daring sebagai upaya *study from home* selama pandemi covid 19. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*. 8(3), E-ISSN: 23389621.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- <https://pusdiklat.kemdikbud.go.id/surat-edaran-mendikbud-no-4-tahun-2020-tentang-pelaksanaan-kebijakan-pendidikan-dalam-masa-darurat-penyebaran-corona-virus-disease-covid-19>
- Indy, H., & Seger, H. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 100-104.
- Margianti, L. (1999). Stres Kerja : Latar belakang penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan Dan Politik*, 3, 1-80.
- Muniroh. (2013). *Hubungan antara kohesivitas kelompok dan motivasi kerja karyawan Bri kantor cabang Malang Martadinata*. (Skripsi). Universitas Negeri Malang, Malang.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stres pada masa pandemi covid19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Nanda, A. W., & Agus, S. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Natalia, B., & Wijono, S. (2018). Stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan staf di PT SPAA Tangerang. *Jurnal penelitian dan pengembangan pendidikan*, 1(1), 96-108.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga*. (Skripsi). Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87-103.
- Pebrianti, L. (2015). Hubungan stress kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. *Psikoborneo*, 8(4), 648-656.
- Pertiwiningsih, H.R., & Puspasari, D. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Surabaya Metro. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2 (2), 1-17.
- Riagianti, H.A. (2020). Kendala pembelajaran daring guru sekolah dasar di Banjarnegara, 7(2), 297-302.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi 14)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rokhani, C.T.S. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja guru sd negeri Dengklek 01 Pati Selama masa pandemi Covid-19. *Journal of education, psychology and counseling*. 2(1), 424-437.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 pengolahan data statistik di era informasi*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simarmata (2014).Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2(3), 657-831
- Situmorang, H.L.B., & Mar'aeni. (2020). Hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruangan mawar RSUD Pasangkayu. *Maternal & Neonatal Health Journal*. 1(1), 7-14.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung : Aflabeta.
- Tantra, M,S.,& Larasati. (2015). Faktor-faktor sosial yang memengaruhi stres kerja. *Majoruty*, 4(9), 58-63.
- Utomo, N. (2009). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Teknik MITRA BERSAMA di Surakarta*. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Winarsunu. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. Malang: UMM Press.

# **LAMPIRAN PENELITIAN**



**Lampiran 1**

***Blue Print* Instrument Penelitian**

## SKALA A. MOTIVASI KERJA

No	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	<b>Arah Perilaku</b>  Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.	<p>1. Saya akan memberikan metode pembelajaran yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran meskipun secara daring.</p> <p>2. Saya tetap mengajar meskipun memiliki kendala dalam memahami aplikasi pembelajaran daring.</p> <p>13. Saya mengajar dengan sepenuh hati meskipun dilakukan secara daring.</p> <p>14. Saya tetap menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa meskipun dilakukan secara daring.</p>	<p>7. Saya kesulitan dalam memberikan metode pembelajaran yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran daring.</p> <p>8. Saya memiliki kendala dalam memahami aplikasi pendukung pembelajaran <i>daring</i> sehingga kesulitan dalam mengajar.</p> <p>19. Saya berkeinginan mengajar secara <i>offline</i>.</p> <p>20. Saya hanya memberikan tugas kepada siswa selama pembelajaran daring.</p>
2.	<b>Tingkat Usaha</b>  Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya	<p>9. Saya akan belajar lebih maksimal untuk dapat memahami aplikasi pembelajaran daring.</p> <p>10. Menurut saya, bekerja dirumah membuat saya lebih berusaha maksimal dalam mengajar.</p> <p>21. Saya mencari banyak refrensi untuk menciptakan suasana belajar yang menarik.</p> <p>22. Saya meminta bantuan rekan kerja saat tidak memahami aplikasi pembelajaran daring.</p>	<p>3. Saya menyerah untuk memahami aplikasi pembelajaran daring.</p> <p>4. Saya merasa malas mengajar dengan sistem bekerja dari rumah.</p> <p>15. Saya kesulitan dalam mencari refrensi pembelajaran yang menarik.</p> <p>16. Saya lelah mencari bantuan yang dapat mengajarkan mengenai aplikasi pembelajaran daring.</p>
3.	<b>Tingkat Kegigihan</b>  Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.	<p>5. Saya berusaha keras untuk mempersiapkan materi yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran daring.</p> <p>6. Saya berusaha meningkatkan cara kerja selama sistem bekerja dari rumah.</p> <p>17. Saya semangat mengajar meskipun dilakukan secara daring.</p> <p>18. Saya berusaha maksimal untuk mengatur siswa agar tetap mengikuti pembelajaran secara daring</p>	<p>11. Saya memberikan video dari <i>youtobe</i> jika memiliki kendala dalam mengajar dapat mengajar.</p> <p>12. Saya menjadi malas dalam mengajar karena sistem bekerja dari rumah.</p> <p>23. Saya lebih senang mengajar secara tatap muka di sekolah daripada secara daring.</p> <p>24. Saya kesulitan untuk mengatur siswa agar mengikuti pembelajaran daring.</p>

### SKALA B. STRES KERJA

No	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	<p><b>Fisiologis</b></p> <p>Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres kerja dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.</p>	<p>1. Saya sakit kepala saat menyelesaikan materi daring untuk anak-anak dirumah.</p> <p>2. Saya seringkali pusing saat belajar memakai zoom dan sebagainya untuk mengajar.</p> <p>13. Saya menjadi susah tidur karena memikirkan konsep pembelajaran yang menarik dalam sistem pembelajaran daring.</p> <p>14. Saya mudah pegal karena duduk selama pembelajaran daring.</p>	<p>7. Saya merasa daya tahan tubuh tetap sehat meskipun pembelajaran daring.</p> <p>8. Saya merasa mata saya baik-baik saja saat pembelajaran daring meskipun lama melihat laptop.</p> <p>19. Saya akan istirahat jika lelah dalam memikirkan konsep pembelajaran yang menarik selama pembelajaran daring.</p> <p>20. Saya dapat menahan pegal di badan walaupun selama pembelajaran daring hanya duduk.</p>
2.	<p><b>Psikologis</b></p> <p>Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, mudah bosan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan</p>	<p>9. Saya mudah kesal saat diminta mempelajari pembelajaran daring dari sekolah.</p> <p>10. Saya merasa panik mempersiapkan materi pembelajaran daring.</p> <p>21. Saya cemas membuat materi pembelajaran daring sebab khawatir materi sulit dipahami murid.</p> <p>22. Saya sering menunda menyelesaikan materi pembelajaran sebab merasa pembelajaran daring hanya sementara.</p>	<p>3. Saya langsung meminta bantuan kepada rekan saat sulit memahami penggunaan aplikasi pendukung pembelajaran daring.</p> <p>4. Saya memikirkan strategi mengajar yang baik agar tetap bekerja secara maksimal meskipun sistem bekerja dari rumah.</p> <p>15. Saya berkeinginan membuat metode pembelajaran menarik agar siswa saya memahami materi yang diberikan.</p> <p>16. Saya berusaha tenang dan fokus dalam mempersiapkan materi pembelajaran agar dapat dipahami siswa.</p>
3.	<p><b>Perilaku</b></p> <p>Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi dan tingkat keluarnya pegawai dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan dan gangguan tidur</p>	<p>5. Saya biasa menunda mengajar karena sistem bekerja dari rumah.</p> <p>6. Saya mempersiapkan materi pembelajaran seadanya saja karena sistem pembelajaran daring dari sekolah.</p> <p>17. Saat saya merasa banyak tuntutan pekerjaan saya akan memberikan materi yang harus dibaca sendiri oleh siswa.</p> <p>18. Saya menjadi sulit tidur karena sistem bekerja dari rumah menyusahkan.</p>	<p>11. Saya tetap bekerja meskipun merasa sulit bekerja daring.</p> <p>12. Saya mempersiapkan materi pembelajaran yang menarik sehingga murid saya mudah memahaminya.</p> <p>23. Saya menjelaskan secara detail materi yang saya ajarkan kepada murid walaupun pembelajaran daring.</p> <p>24. Saya bersedia mempersiapkan materi dengan sangat baik walaupun harus belajar kembali.</p>

**Lampiran 2**  
**Instrumen Penelitian**

## **IDENTITAS DIRI**

Nama :  
Tempat Tanggal Lahir :  
Usia :  
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan  
Tempat Mengajar :

**Berikut ada beberapa pertanyaan, silahkan dijawab sesuai dengan keadaan Anda yang sebenar-benarnya.**

Apakah Anda bekerja sistem bekerja dari rumah?

- Ya
- Tidak

Merasa tidak mampu mengikuti sistem pembelajaran daring?

- Ya
- Tidak

Apakah hambatan yang anda rasakan dalam sistem mengajar bekerja dari rumah?

---

Aplikasi Apa yang anda lakukan dalam sistem mengajar secara daring?

---

Apakah anda dapat memberikan pengajaran yang maksimal meskipun mengajar dilakukan secara online.

- Ya
- Tidak

Apakah anda memiliki keiginan untuk belajar mengenai aplikasi pendukung pembelajaran online?

- Ya
- Tidak

### **Petunjuk Pengisian:**

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pernyataan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering Anda rasakan. Anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri Anda

yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pernyataan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan Anda dengan **memberi tanda (√)** pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda tersebut.

- SS (Sangat Sesuai)
- S (Sesuai)
- TS (Tidak Sesuai)
- STS (Sangat Tidak Sesuai)

Apapun pilihan jawaban Anda **tidak ada jawaban yang paling benar atau paling salah**. Usahakan memerikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dan **mohon dengan seksama agar jangan ada pernyataan yang terlewatkan**.

### SKALA A

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan memberikan metode pembelajaran yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran meskipun secara daring.				
2.	Saya tetap mengajar meskipun memiliki kendala dalam memahami aplikasi pembelajaran daring.				
3.	Saya menyerah untuk memahami aplikasi pembelajaran daring.				
4.	Saya merasa malas mengajar dengan sistem bekerja dari rumah.				
5.	Saya berusaha keras untuk mempersiapkan materi yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran daring				
6.	Saya berusaha meningkatkan cara kerja selama sistem bekerja dari rumah.				
7.	Saya kesulitan dalam memberikan metode pembelajaran yang menarik agar siswa mengikuti pembelajaran daring.				
8.	Saya memiliki kendala dalam memahami aplikasi pendukung pembelajaran <i>daring</i> sehingga kesulitan dalam mengajar.				
9.	Saya akan belajar lebih maksimal untuk dapat memahami aplikasi pembelajaran daring.				
10.	Menurut saya, bekerja dirumah membuat saya lebih berusaha maksimal dalam mengajar				
11.	Saya memberikan video dari <i>youtobe</i> jika memiliki kendala dalam mengajar dapat mengajar.				
12.	Saya menjadi malas dalam mengajar karena sistem bekerja dari rumah.				
13.	Saya mengajar dengan sepenuh hati meskipun dilakukan secara daring.				
14.	Saya tetap menjelaskan materi pembelajaran				

	kepada siswa meskipun dilakukan secara daring.				
15.	Saya kesulitan dalam mencari referensi pembelajaran yang menarik.				
16.	Saya lelah mencari bantuan yang dapat mengajarkan mengenai aplikasi pembelajaran daring.				
17.	Saya semangat mengajar meskipun dilakukan secara daring.				
18.	Saya berusaha maksimal untuk mengatur siswa agar tetap mengikuti pembelajaran secara daring.				
19.	Saya berkeinginan mengajar secara <i>offline</i> .				
20.	Saya hanya memberikan tugas kepada siswa selama pembelajaran daring.				
21.	Saya mencari banyak referensi untuk menciptakan suasana belajar yang menarik.				
22.	Saya meminta bantuan rekan kerja saat tidak memahami aplikasi pembelajaran daring				
23.	Saya lebih senang mengajar secara tatap muka di sekolah daripada secara daring.				
24.	kesulitan untuk mengatur siswa agar mengikuti pembelajaran daring.				

### SKALA B

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sakit kepala saat menyelesaikan materi daring untuk anak-anak dirumah				
2.	Saya seringkali pusing saat belajar memakai zoom dan sebagainya untuk mengajar.				
3.	Saya langsung meminta bantuan kepada rekan saat sulit memahami penggunaan aplikasi pendukung pembelajaran daring.				
4.	Saya memikirkan strategi mengajar yang baik agar tetap bekerja secara maksimal meskipun sistem bekerja dari rumah.				
5.	Saya biasa menunda mengajar karena sistem bekerja dari rumah.				
6.	Saya mempersiapkan materi pembelajaran seadanya saja karena sistem pembelajaran daring dari sekolah.				
7.	Saya merasa daya tahan tubuh tetap sehat meskipun pembelajaran daring.				
8.	Saya merasa mata saya baik-baik saja saat pembelajaran daring meskipun lama melihat laptop.				
9.	Saya mudah kesal saat diminta mempelajari pembelajaran daring dari sekolah.				
10.	Saya merasa panik mempersiapkan materi pembelajaran daring				

11.	Saya tetap bekerja meskipun merasa sulit bekerja daring.				
12.	Saya mempersiapkan materi pembelajaran yang menarik sehingga murid saya mudah memahaminya.				
13.	Saya menjadi susah tidur karena memikirkan konsep pembelajaran yang menarik dalam sistem pembelajaran daring.				
14.	Saya mudah pegal karena duduk selama pembelajaran daring..				
15.	Saya berkeinginan membuat metode pembelajaran menarik agar siswa saya memahami materi yang diberikan.				
16.	Saya berusaha tenang dan fokus dalam mempersiapkan materi pembelajaran agar dapat dipahami siswa.				
17.	Saat saya merasa banyak tuntutan pekerjaan saya akan memberikan materi yang harus dibaca sendiri oleh siswa.				
18.	Saya menjadi sulit tidur karena sistem bekerja dari rumah menyusahkan.				
19.	Saya akan istirahat jika lelah dalam memikirkan konsep pembelajaran yang menarik selama pembelajaran daring.				
20.	Saya dapat menahan pegal di badan walaupun selama pembelajaran daring hanya duduk.				
21.	Saya cemas membuat materi pembelajaran daring sebab khawatir materi sulit dipahami murid.				
22.	Saya sering menunda menyelesaikan materi pembelajaran sebab merasa pembelajaran daring hanya sementara.				
23.	Saya menjelaskan secara detail materi yang saya ajarkan kepada murid walaupun pembelajaran daring.				
24.	Saya bersedia mempersiapkan materi dengan sangat baik walaupun harus belajar kembali.				



**Lampiran 3**

**Input Data Excel**

**Motivasi Kerja (*Try out*)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total ALL	Total A	Total B	Total C
1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	1	53	19	16	18
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	53	18	18	17
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52	16	18	18
4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	17	16	17
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	15	17	16
6	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	55	18	17	20
7	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	64	22	21	21
8	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55	17	18	20
9	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	1	1	4	2	56	24	14	18
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	62	21	22	19
11	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	42	12	15	15
12	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	57	19	17	21
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	63	21	22	20
14	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	55	19	18	18
15	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	58	18	18	22
16	3	4	1	1	4	4	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	53	18	13	22
17	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	58	19	19	20
18	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	46	16	13	17
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	63	20	20	23
20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	62	23	20	19
21	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	44	14	16	14
22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	52	16	17	19
23	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	55	18	17	20
24	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	59	22	20	17
25	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	49	16	16	17
26	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	53	17	20	16
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	50	18	16	16
28	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52	19	16	17
29	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	60	19	20	21
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	52	19	17	16

**Motivasi Kerja (Penelitian)**



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total ALL	Total A	Total B	Total C
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	52	19	17	16
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69	23	23	23
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	78	26	28	24
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73	26	24	23
5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	78	26	26	26
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74	24	24	26
7	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	76	26	26	24
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	74	26	23	25
9	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	79	27	26	26
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	66	22	21	23
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	74	26	25	23
12	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	79	27	26	26
13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	71	24	26	21
14	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	83	28	27	28
15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	23	24	22
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	74	25	24	25
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	25	24	26
18	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	83	28	27	28
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	75	24	26	25
20	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70	24	24	22
21	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	72	27	22	23
22	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	68	25	21	22
23	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	62	22	21	19
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73	24	25	24
25	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	72	23	25	24
26	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68	23	23	22
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75	26	24	25
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	71	23	25	23
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	70	22	24	24
30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71	24	24	23

### Stres Kerja (Penelitian)



**Lampiran 4**  
**Hasil Uji Validitas**

**Validitas Motivasi Keja (*Try out*) : Aspek Arah Perilaku**

		Correlations								
		Aitem01	Aitem02	Aitem07	Aitem08	Aitem13	Aitem14	Aitem19	Aitem20	TotalA
Aitem01	Pearson Correlation	1	.317	-.111	-.355	.163	.352	-.221	.157	.312
	Sig. (2-tailed)		.087	.559	.054	.390	.056	.240	.406	.093
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem02	Pearson Correlation	.317	1	.170	.012	-.093	.190	-.169	-.047	.335
	Sig. (2-tailed)	.087		.369	.951	.624	.315	.372	.804	.070
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem07	Pearson Correlation	-.111	.170	1	.492**	.067	.403*	-.163	.242	.505**
	Sig. (2-tailed)	.559	.369		.006	.726	.027	.390	.197	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem08	Pearson Correlation	-.355	.012	.492**	1	-.019	.200	.201	.379*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.054	.951	.006		.923	.290	.286	.039	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem13	Pearson Correlation	.163	-.093	.067	-.019	1	.325	.114	.378*	.506**
	Sig. (2-tailed)	.390	.624	.726	.923		.079	.550	.040	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem14	Pearson Correlation	.352	.190	.403*	.200	.325	1	-.054	.348	.712**
	Sig. (2-tailed)	.056	.315	.027	.290	.079		.778	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem19	Pearson Correlation	-.221	-.169	-.163	.201	.114	-.054	1	.356	.308
	Sig. (2-tailed)	.240	.372	.390	.286	.550	.778		.053	.098
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem20	Pearson Correlation	.157	-.047	.242	.379*	.378*	.348	.356	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.406	.804	.197	.039	.040	.059	.053		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalA	Pearson Correlation	.312	.335	.505**	.477**	.506**	.712**	.308	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.093	.070	.004	.008	.004	.000	.098	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Motivasi Keja (Try out) : Aspek Tingkat Usaha

		Correlations								
		Aitem03	Aitem04	Aitem09	Aitem10	Aitem15	Aitem16	Aitem21	Aitem22	TotalB
Aitem03	Pearson Correlation	1	.470**	.513**	-.044	.244	.000	-.164	.244	.605**
	Sig. (2-tailed)		.009	.004	.817	.195	1.000	.387	.195	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem04	Pearson Correlation	.470**	1	.647**	-.209	.179	.108	.034	.237	.645**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.268	.343	.571	.857	.208	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem09	Pearson Correlation	.513**	.647**	1	.023	.178	.074	.000	.316	.709**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.904	.347	.697	1.000	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10	Pearson Correlation	-.044	-.209	.023	1	-.304	-.208	-.110	-.230	.344
	Sig. (2-tailed)	.817	.268	.904		.103	.271	.561	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem15	Pearson Correlation	.244	.179	.178	-.304	1	.475**	.493**	.514**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.195	.343	.347	.103		.008	.006	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem16	Pearson Correlation	.000	.108	.074	-.208	.475**	1	.319	.316	.398*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.571	.697	.271	.008		.085	.088	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem21	Pearson Correlation	-.164	.034	.000	-.110	.493**	.319	1	.607**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.387	.857	1.000	.561	.006	.085		.000	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem22	Pearson Correlation	.244	.237	.316	-.230	.514**	.316	.607**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.195	.208	.088	.222	.004	.088	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalB	Pearson Correlation	.605**	.645**	.709**	.344	.638**	.398*	.473**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Validitas Motivasi Kerja (*Try out*) : Aspek Tingkat Kegigihan

		Correlations								
		Aitem05	Aitem06	Aitem11	Aitem12	Aitem17	Aitem18	Aitem23	Aitem24	TotalC
Aitem05	Pearson Correlation	1	.520**	.283	.115	.308	.420*	.032	.273	.729**
	Sig. (2-tailed)		.003	.130	.544	.098	.021	.856	.145	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem06	Pearson Correlation	.520**	1	.490**	.253	.350	.132	-.303	-.055	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003		.006	.178	.058	.487	.104	.773	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem11	Pearson Correlation	.283	.490**	1	.412*	.379*	.398*	-.241	-.181	.630**
	Sig. (2-tailed)	.130	.006		.024	.039	.029	.200	.340	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem12	Pearson Correlation	.115	.253	.412*	1	.043	.136	.019	-.203	.438*
	Sig. (2-tailed)	.544	.178	.024		.823	.475	.919	.281	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem17	Pearson Correlation	.308	.350	.379*	.043	1	.499**	-.046	-.110	.596**
	Sig. (2-tailed)	.098	.058	.039	.823		.005	.808	.561	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem18	Pearson Correlation	.420*	.132	.398*	.136	.499**	1	-.136	-.140	.533**
	Sig. (2-tailed)	.021	.487	.029	.475	.005		.475	.459	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem23	Pearson Correlation	.032	-.303	-.241	.019	-.046	-.136	1	.230	.546
	Sig. (2-tailed)	.866	.104	.200	.919	.808	.475		.221	.435
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem24	Pearson Correlation	.273	-.055	-.181	-.203	-.110	-.140	.230	1	.572
	Sig. (2-tailed)	.145	.773	.340	.281	.561	.459	.221		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalC	Pearson Correlation	.729**	.639**	.630**	.438*	.596**	.533**	.546	.572	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.001	.002	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Validitas Stres Kerja (*Try out*) : Aspek Fisiologis

		Correlations								
		Aitem01	Aitem02	Aitem07	Aitem08	Aitem13	Aitem14	Aitem19	Aitem20	TotalA
Aitem01	Pearson Correlation	1	.265	.448*	.291	.208	.143	-.026	.365*	.699**
	Sig. (2-tailed)		.156	.013	.119	.270	.451	.891	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem02	Pearson Correlation	.265	1	-.014	.263	.085	-.265	-.019	-.112	.342
	Sig. (2-tailed)	.156		.939	.161	.655	.156	.919	.557	.064
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem07	Pearson Correlation	.448*	-.014	1	.246	.468**	.000	-.155	.094	.558**
	Sig. (2-tailed)	.013	.939		.190	.009	1.000	.414	.620	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem08	Pearson Correlation	.291	.263	.246	1	.144	.291	.331	.193	.687**
	Sig. (2-tailed)	.119	.161	.190		.448	.119	.074	.308	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem13	Pearson Correlation	.208	.085	.468**	.144	1	.146	-.011	.070	.544**
	Sig. (2-tailed)	.270	.655	.009	.448		.443	.955	.713	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem14	Pearson Correlation	.143	-.265	.000	.291	.146	1	.183	.150	.371*
	Sig. (2-tailed)	.451	.156	1.000	.119	.443		.333	.428	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem19	Pearson Correlation	-.026	-.019	-.155	.331	-.011	.183	1	.127	.302
	Sig. (2-tailed)	.891	.919	.414	.074	.955	.333		.505	.105
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem20	Pearson Correlation	.365*	-.112	.094	.193	.070	.150	.127	1	.462*
	Sig. (2-tailed)	.047	.557	.620	.308	.713	.428	.505		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalA	Pearson Correlation	.699**	.342	.558**	.687**	.544**	.371*	.302	.462*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.001	.000	.002	.044	.105	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Validitas Stres Kerja (*Try out*) : Aspek Psikologis

		Correlations								
		Aitem03	Aitem04	Aitem09	Aitem10	Aitem15	Aitem16	Aitem21	Aitem22	TotalB
Aitem03	Pearson Correlation	1	-.096	.223	.298	.239	.139	.280	.180	.573**
	Sig. (2-tailed)		.615	.236	.110	.203	.465	.134	.341	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem04	Pearson Correlation	-.096	1	.282	.268	.006	-.006	.009	.279	.384*
	Sig. (2-tailed)	.615		.131	.152	.976	.976	.962	.135	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem09	Pearson Correlation	.223	.282	1	.402*	.006	.334	.144	.279	.605**
	Sig. (2-tailed)	.236	.131		.028	.976	.071	.447	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10	Pearson Correlation	.298	.268	.402*	1	.159	.159	.126	.126	.589**
	Sig. (2-tailed)	.110	.152	.028		.402	.402	.507	.507	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem15	Pearson Correlation	.239	.006	.006	.159	1	.208	.469**	.149	.480**
	Sig. (2-tailed)	.203	.976	.976	.402		.270	.009	.431	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem16	Pearson Correlation	.139	-.006	.334	.159	.208	1	.331	.331	.529**
	Sig. (2-tailed)	.465	.976	.071	.402	.270		.074	.074	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem21	Pearson Correlation	.280	.009	.144	.126	.469**	.331	1	.364*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.134	.962	.447	.507	.009	.074		.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem22	Pearson Correlation	.180	.279	.279	.126	.149	.331	.364*	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.341	.135	.135	.507	.431	.074	.048		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalB	Pearson Correlation	.573**	.384*	.605**	.589**	.480**	.529**	.614**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.000	.001	.007	.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Validitas Stres Kerja (*Try out*) : Aspek Prilaku

		Correlations								
		Aitem05	Aitem06	Aitem11	Aitem12	Aitem17	Aitem18	Aitem23	Aitem24	TotalC
Aitem05	Pearson Correlation	1	.398*	.616**	.269	.238	.068	.534**	.420*	.716**
	Sig. (2-tailed)		.029	.000	.151	.206	.720	.002	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem06	Pearson Correlation	.398*	1	.454*	.180	.249	.127	.641**	.225	.680**
	Sig. (2-tailed)	.029		.012	.342	.185	.503	.000	.232	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem11	Pearson Correlation	.616**	.454*	1	.039	.271	-.078	.338	.128	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.837	.148	.683	.068	.499	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem12	Pearson Correlation	.269	.180	.039	1	.159	.137	-.237	-.164	.374
	Sig. (2-tailed)	.151	.342	.837		.403	.472	.207	.387	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem17	Pearson Correlation	.238	.249	.271	.159	1	.516**	.331	.400*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.206	.185	.148	.403		.004	.074	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem18	Pearson Correlation	.068	.127	-.078	.137	.516**	1	.164	.223	.442*
	Sig. (2-tailed)	.720	.503	.683	.472	.004		.385	.236	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem23	Pearson Correlation	.534**	.641**	.338	-.237	.331	.164	1	.616**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.068	.207	.074	.385		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem24	Pearson Correlation	.420*	.225	.128	-.164	.400*	.223	.616**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.021	.232	.499	.387	.029	.236	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalC	Pearson Correlation	.716**	.680**	.582**	.374	.675**	.442*	.755**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.014	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Motivasi Kerja: Aspek Perilaku****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	8

**Motivasi Kerja: Aspek Tingkat Usaha****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	8

**Motivasi Kerja: Aspek Tingkat Kegigihan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

**Motivasi Kerja: Semua Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	24

**Stres Kerja: Aspek Fisiologis****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.571	8

**Stres Kerja: Aspek Psikologis****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

**Stres Kerja: Aspek Perilaku****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

**Stres Kerja: Semua Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	24

**Lampiran 6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Hasil Uji Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	100	32	64	52.71	6.777
StresKerja	100	56	85	71.83	5.937
Valid N (listwise)	100				

**Lampiran 7**  
**Hasil Kategorisasi Skor**

### Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

#### MotivasiKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	45	45.0	45.0	45.0
	Rendah	50	50.0	50.0	95.0
	Sangat Rendah	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

#### StresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	18	18.0	18.0	18.0
	Tinggi	67	67.0	67.0	85.0
	Sedang	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Lampiran 8**  
**Hasil Uji Normalitas**



## Hasil Uji Normalitas

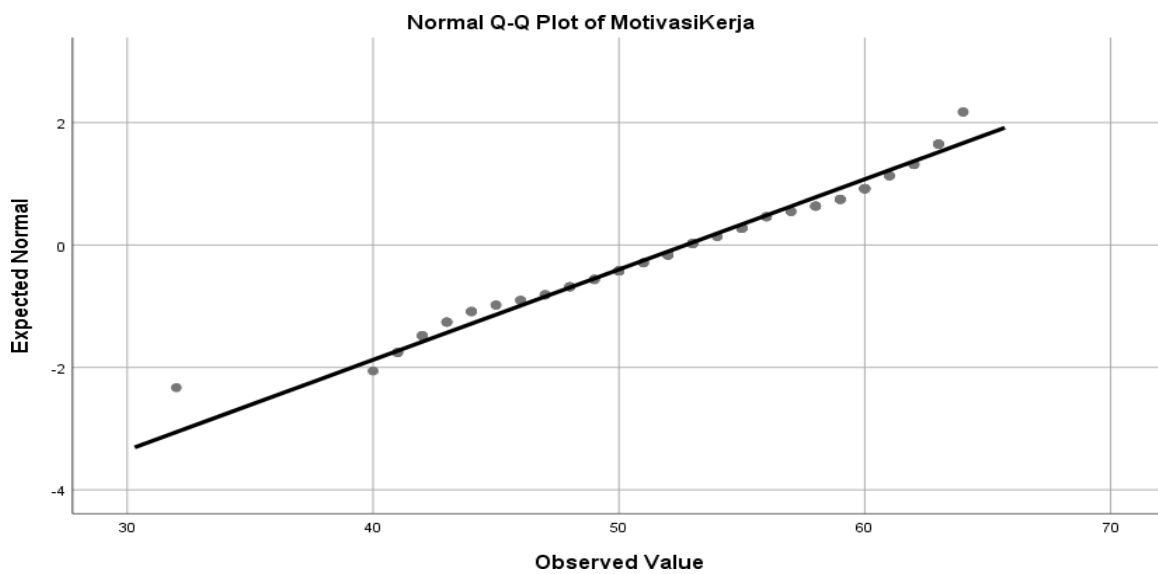
### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MotivasiKerja	.072	100	.200 <sup>*</sup>	.972	100	.029
StresKerja	.067	100	.200 <sup>*</sup>	.987	100	.461

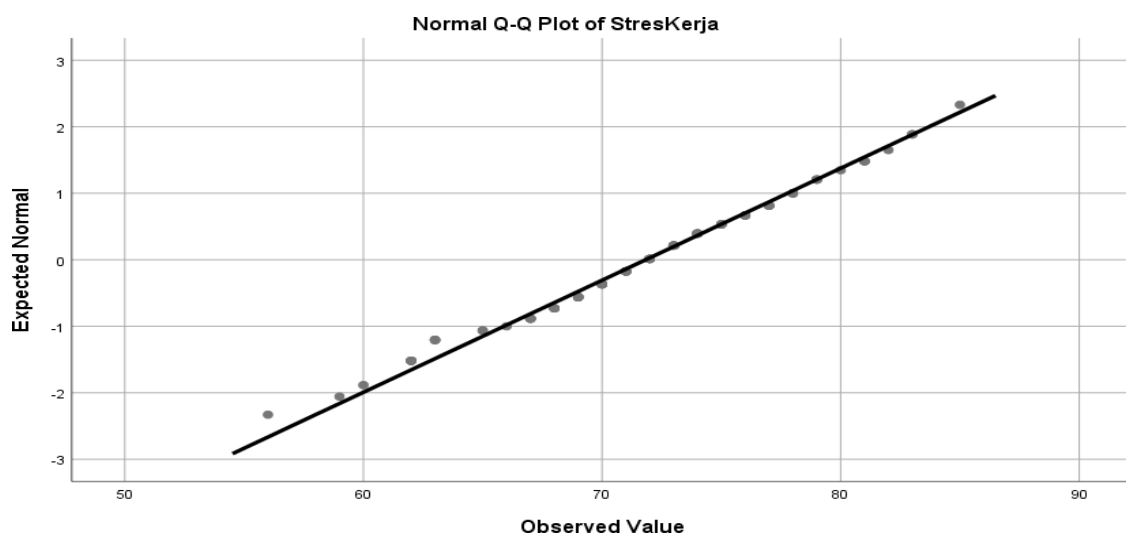
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Motivasi Kerja



### Stres Kerja



**Lampiran 9**  
**Hasil Uji Linieritas**

## Hasil Uji Linieritas

### Motivasi Kerja (Y) –Stres Kerja (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiKerja * StresKerja	Between Groups	(Combined)	1351.113	24	56.296	1.321	.181
		Linearity	12.765	1	12.765	.300	.586
		Deviation from Linearity	1338.348	23	58.189	1.366	.158
	Within Groups		3195.477	75	42.606		
	Total		4546.590	99			

## **Lampiran 10**

**Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

### Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

#### Correlations

		MotivasiKerja	StresKerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	-.530
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
StresKerja	Pearson Correlation	-.530	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**Lampiran 11**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Arah Perilaku (Y<sub>1</sub>)

			Correlations			
Control Variables			Y1	Y2	Y3	X1
-none- <sup>a</sup>	Y1	Correlation	1.000	-.619	-.542	-.346
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		df	0	98	98	98
	Y2	Correlation	-.619	1.000	-.729	.002
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.987
		df	98	0	98	98
	Y3	Correlation	-.542	-.729	1.000	.035
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	.728
		df	98	98	0	98
	X1	Correlation	-.346	.002	.035	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.987	.728	.
		df	98	98	98	0
X1	Y1	Correlation	1.000	-.625	-.543	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	
		df	0	97	97	
	Y2	Correlation	-.625	1.000	-.730	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	
		df	97	0	97	
	Y3	Correlation	-.543	-.730	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	
		df	97	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Tingkat Usaha (Y<sub>2</sub>)

			Correlations			
Control Variables			Y1	Y2	Y3	X2
-none- <sup>a</sup>	Y1	Correlation	1.000	-.619	-.542	-.016
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.871
		df	0	98	98	98
	Y2	Correlation	-.619	1.000	-.729	-.458
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		df	98	0	98	98
	Y3	Correlation	-.542	-.729	1.000	-.457
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		df	98	98	0	98
	X2	Correlation	-.016	-.458	-.457	1.000
		Significance (2-tailed)	.871	.000	.000	.
		df	98	98	98	0
X2	Y1	Correlation	1.000	-.619	-.542	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	
		df	0	97	97	
	Y2	Correlation	-.619	1.000	-.729	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	
		df	97	0	97	
	Y3	Correlation	-.542	-.729	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	
		df	97	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Tingkat Kegigihan (Y<sub>3</sub>)

			<b>Correlations</b>			
Control Variables			Y1	Y2	Y3	X2
-none- <sup>a</sup>	Y1	Correlation	1.000	-.619	-.542	-.016
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.871
		df	0	98	98	98
	Y2	Correlation	-.619	1.000	-.729	-.458
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		df	98	0	98	98
	Y3	Correlation	-.542	-.729	1.000	-.457
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		df	98	98	0	98
	X2	Correlation	-.016	-.458	-.457	1.000
		Significance (2-tailed)	.871	.000	.000	.
		df	98	98	98	0
X2	Y1	Correlation	1.000	-.619	-.542	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	
		df	0	97	97	
	Y2	Correlation	-.619	1.000	-.729	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	
		df	97	0	97	
	Y3	Correlation	-.542	-.729	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	
		df	97	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairisa Abdhallia  
NIM : 1502105052  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru Yang Bekerja Dari Rumah di Kota Samarinda“ beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda  
Tanggal : 11 April 2022

Yang menyatakan,



Khairisa Abdhallia