

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK DI IGTKI KECAMATAN SULANG

Lena Fauziyatuzzahro¹, Wulan Suryandani²

Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia¹

Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia²

E-Mail: fauziyaziya83@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work culture, work motivation, and work stress on the performance of kindergarten teachers who are members of IGTKI in Sulang District, Rembang Regency. The research employed a quantitative approach with primary data collected through questionnaires distributed online to teachers. From a population of 89 teachers, 88 valid responses were analyzed using a stratified sampling technique. The research instruments were tested for validity and reliability, and the results confirmed that all indicators met the required criteria. Data analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that work motivation and work stress have a significant effect on teacher performance, while work culture does not have a significant influence. The results provide empirical evidence regarding factors affecting teacher performance and offer managerial implications for improving human resource management in early childhood education institutions.*

Keywords: *Work Culture; Work Motivation; Work Stress; Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja guru TK yang merupakan anggota IGTKI di Kecamatan Sulang, Kabupaten Rembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan secara daring kepada guru. Dari 89 guru, 88 tanggapan valid dianalisis menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dan hasilnya mengkonfirmasi bahwa semua indikator memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil ini memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan menawarkan implikasi manajerial untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci: *Budaya dan Motivasi Kerja; Stres Kerja; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan pra sekolah yang disebutkan dalam UU Sidiknas pasal 1 ayat (14) dan Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2003, adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pembinaan rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Dalam menentukan kualitas pendidikan guru memiliki peran strategis. Optimalnya kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). guru merupakan manajemen SDM paling penting dalam dunia pendidikan. Salah satu bidang penting dalam manajemen SDM bidang pendidikan yaitu guru, komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan adalah guru, guru harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama (Mulyasa,2016).

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh faktor organisasi dan psikologis, diantaranya budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan dasar dalam bertindak serta bekerja (Hasibuan, 2016). Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru dapat melalui nilai-nilai yang dianut yang dijadikan dasar dalam bertindak sebagai pedoman perilaku bagi guru dalam upaya menciptakan dorongan produktivitas kerja. hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Bntoro dan Daryanto, 2017). Budaya kerja yang baik diharapkan mampu menciptakan keteraturan, kedisiplinan serta komitmen kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Selain budaya kerja, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja bagi guru. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja yang dimiliki antar guru berbeda satu sama lain baik faktor pendorong ataupun implementasi motivasi kerja yang dirasakan (Kurroman et al, 2024). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik (Mulyasa, 2016). Dengan demikian motivasi kerja dipandang sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja.

Motivasi positif dapat meningkatkan komitmen kerja guru, sebaliknya stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja. sebab stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas dan konsentrasi kerja. Stres kerja yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuan dan apabila terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016). Stres kerja pada guru akan berdampak buruk pada siswa, dengan demikian stres kerja harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar tidak mempengaruhi kinerja seseorang.

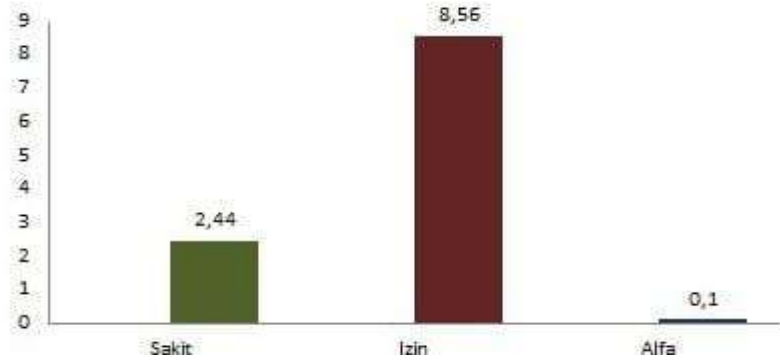
Tabel 1 Presentase Keterlambatan Guru TK Di IGTKI Kecamatan Sulang

| No | Nama Instansi | Terlambat | Presentase |
|----|----------------------------|-----------|------------|
| 1 | TK Kenanga | 6 | 1,92% |
| 2 | TK Mardisiwi | 8 | 2,56% |
| 3 | TK Aisyiyah Bustanul Alfal | 9 | 2,88% |
| 4 | TK Eka Sila | 4 | 1,28% |
| 5 | TK Mardi Rahayu | 7 | 2,24% |
| 6 | TK Kartika | 6 | 1,92% |
| 7 | TK Among Putra | 4 | 1,28% |
| 8 | TK AL Khoiriyah | 8 | 2,56% |
| 9 | TK Sentana 1 | 6 | 1,92% |
| 10 | TK Sentana 2 | 3 | 0,96% |
| 11 | TK Handayani Pomahan | 9 | 2,88% |
| 12 | TK Bhakti Peni | 5 | 1,60% |
| 13 | TK Dharma Bakti | 11 | 3,52% |
| 14 | TK Tunas Bangsa | 4 | 1,28% |
| 15 | TK Kartini | 7 | 2,24% |
| 16 | TK Nugroho Putro | 6 | 1,92% |
| 17 | TK Melati | 5 | 1,60% |
| 18 | TK Nusa Indah | 4 | 1,28% |
| 19 | TK Pertiwi 2 | 4 | 1,28% |
| 20 | TK Peni Kemadu | 6 | 1,92% |
| 21 | TK Melati Tanjung | 7 | 2,24% |
| 22 | TK Negeri Pembina | 18 | 5,76% |
| 23 | TK Handayani Pedak | 12 | 3,84% |
| 24 | TK Tunas Rimba III Sulang | 6 | 1,92% |
| 25 | TK Lestari | 5 | 1,60% |
| 26 | TK Mardisiwi Karang Sari | 7 | 2,24% |
| 27 | TK Al Fathonah | 5 | 1,60% |

| | | |
|-----------|------|-------|
| RATA-RATA | 6,74 | 2,16% |
|-----------|------|-------|

Sumber: Data Diolah, 2025

Data Rata-Rata Presensi Guru TK Kecamatan Sulang



Gambar 1 Data Rata-Rata Presensi Guru

Sumber: Data Diolah, 2025

Fenomena terlihat pada guru-guru TK yang tergabung dalam IGTKI Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Berdasarkan observasi awal dan data yang tersaji, beberapa permasalahan yang terjadi seperti beban kerja yang berlebih, kedisiplinan yang belum konsisten, serta ketidak hadiran dikarenakan izin mencapai 8,56% dan dengan keterlambatan rata-rata 2,16% dapat memicu ketidak teraturan dalam melaksanakan pekerjaan, apabila tidak segera ditangani dan ditindak lanjuti. Fenomena keterlambatan dapat diindikasikan pada budaya kerja yang kurang baik dan ketidakhadiran dapat mencerminkan sikap kurang disiplin dalam hal tersebut salah satunya dapat bersumber dari kurangnya motivasi. Kondisi ini dpaat diindikasikan perlunya kajian mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru TK.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menjadi alasan penelitian ini dilakukan dimana menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian (Emniswati et al, 2023) dan (Anggeani et al,,2024) menemukan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sementara penelitian (Ashari et al, 2023) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah negatif. Di sisi lain, beberapa penelitian juga menemukan bahwa budaya kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama organisasi pendidikan dengan karakteristik kerja yang homogen (Hadi & Mustika, 2023).

Perbedaan temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah penelitian terkait konsistensi pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru TK yang tergabung di IGTKI Kecamatan Sulang, Kabupaten Rembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan serta bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pengelolaan guru TK.

METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019).

Metode yang dignakan adalah metode kuantitatif dimana data yang digunakan berupa angka-angka yang nantinya diolah secara statistik. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pengukuran dan pengujian hipotesis melalui data numberik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner

menggunakan *google form* dan disebar melalui media *WhatsApp* kepada responden yaitu seluruh guru TK yang tergabung di IGTKI Kecamatan Sulang.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen, dengan demikian penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan suatu hal seperti hubungan, akibat, pendapat serta kecenderungan yang berlangsung (Husain et al, 2024). Sebagaimana pendapat (Sugiyono,2019) bahwa metode penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan serta disusun secara sistematis untuk diambil kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah area generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimplannya. Jumlah populasi pada kajian ini berjumlah 89 guru atau seluruh guru TK yang tergabung di IGTKI Kecamatan Slang.

Sampel

Sampel yang digunakan pada kajian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penempatan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian sampel yang digunakan pada kajian ini adalah seluruh populasi atau seluruh guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan pengujian instrumen yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan variabel independen lebih dari satu (Ghazali,2020). Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f) dan Koefisien Determinasi R².

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghazali, 2018). Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha nya >0,7 atau 70%. Berikut adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standart (>0,7) | Keterangan |
|----------------|------------------|-----------------|------------|
| Budaya Kerja | 0,793 | >0,7 | Reliable |
| Motivasi Kerja | 0,857 | >0,7 | Reliable |
| Stres Kerja | 0,801 | >0,7 | Reliable |
| Kinerja Guru | 0,861 | >0,7 | Reliable |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas yang tersaji pada tabel 2, menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya kerja (X1) yaitu 0,793. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857. Variabel stress kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,801 dan variabel kinerja memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel-variabel tersebut menunjukkan angka lebih besar dari standar yang telah ditentukan yaitu 0,7. Dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel dan layak untuk menjadi instrumen penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghazali, 2018). Kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai signifikannya $<0,05$. Berikut adalah hasil uji validitas.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai Signifikansi | Standart ($<0,05$) | Keterangan |
|----------------|-------|--------------------|----------------------|------------|
| Budaya Kerja | X1.1 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.2 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.3 | 0,001 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.4 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.5 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.6 | 0,001 | $<0,05$ | Valid |
| | X1.7 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.4 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.5 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.6 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.7 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.8 | 0,011 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.9 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X2.10 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| Stres Kerja | X3.1 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.2 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.3 | 0,024 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.4 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.5 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.6 | 0,005 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.7 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.8 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.9 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | X3.10 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| Kinerja Guru | K.1 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.2 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.3 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.4 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.5 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.6 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.7 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |
| | K.8 | 0,000 | $<0,05$ | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Hasil uji validitas yang tertera pada tabel. 3 menunjukkan hasil seluruh pernyataan memiliki nilai signifikansi $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3) dan kinerja (Y) valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas dengan hasil yang sesuai, maka tahap selanjutnya adalah uji regresi linier berganda. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a |
|---------------------------|
|---------------------------|

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .420 | .358 | | 1.174 | .244 |
| BK | .119 | .105 | .120 | 1.134 | .260 |
| MK | .407 | .128 | .389 | 3.179 | .002 |
| SK | .364 | .096 | .349 | 3.780 | .000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan analisis diatas, model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,420 + 0,119 + 0,407 + 0,364 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta memiliki nilai sebesar 0,420 hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja adalah 0,420 dengan ketentuan nilai variabel budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja berniali konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,119 atau 11,9%. Namun tidak terdapat pengaruh signifikan secara statistik, sehingga setiap kenaikan budaya kerja sebesar satu satuan hanya mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 11,9% dan belum bisa dijadikan faktor penentu dalam peningkatan kinerja.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal tersebut menunjukkan apabila terjadi kenaikan sebesar satu satuan pada motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 40,7%.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X3) sebesar 0,364 atau 36,4%. Dengan demikian apabila terjadi kenaikan sebesar satu satuan pada stres kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 36,4%.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Penentuan hasil uji di dasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} yang diperoleh dari nilai t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan variable independen terhadap variable dependen. Namun jika hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai t-tabel didasarkan pada nilai df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan sebesar $>0,05$, nilai df sebesar $n - k - 3 = 88 - 3 - 1 = 84$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,989. Berikut adalah hasil pengujian uji t :

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .420 | .358 | | 1.174 | .244 |
| BK | .119 | .105 | .120 | 1.134 | .260 |
| MK | .407 | .128 | .389 | 3.179 | .002 |
| SK | .364 | .096 | .349 | 3.780 | .000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil pengujian tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 1,134 < t_{tabel} yaitu 1,989 dengan nilai signifikansi 0,260 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru (H_1 ditolak).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh t-hitung sebesar 3,179 > t-tabel yaitu 1,989, dan dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H2 diterima).

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji analisis regresi diperoleh t-hitung sebesar 3,780 > t-tabel yaitu 1,989, dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (H3 diterima).

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji f) :

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (uji f)

| ANOVA ² | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5.792 | 3 | 1.931 | 35.411 | .000 ^b |
| | Residual | 4.580 | 84 | .055 | | |
| | Total | 10.372 | 87 | | | |
| a. Dependent Variable: K | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), SK, BK, MK | | | | | | |

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Hasil uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 35,411 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai f-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 84$ adalah sebesar 2,71. Karena nilai f-hitung lebih besar daripada f-tabel (35,411 > 2,71), maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang, Kabupaten Rembang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan nilai besarnya berkisar antara 0% - 100%. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien determinasi (Uji R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|---------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Estimate |
| 1 | .747 ^a | .558 | .543 | .234 |
| a. Predictors: (Constant), SK, BK, MK | | | | |

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Uji R²), menunjukkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,543 atau 54,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 54,3% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja dan stres kerja. sementara untuk 45,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pada variabel budaya kerja menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang. Dengan demikian hasil tersebut memiliki arti bahwa variasi perubahan budaya kerja pada guru tidak memiliki dampak langsung pada peningkatan maupun penurunan kinerja mereka.

Menurut (Sutrisno, 2018) budaya kerja merupakan nilai, norma dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggotanya. Hasil yang tidak signifikan pengaruh budaya kerja pada kajian ini dapat disebabkan oleh budaya kerja yang berjalan secara relatif seragam di lingkungan guru-guru TK. Kebanyakan guru yang sudah lama mengajar cenderung memiliki nilai, kebiasaan dan pola dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri dan stabil sehingga tidak banyak mengalami perubahan. Selain itu beberapa sekolah yang tergabung di IGTKI Kecamatan Sulang, memiliki tenaga pendidik yang terbatas sehingga pembagian tugas lebih menyesuaikan kebutuhan kelas daripada mengikuti standar budaya kerja yang formal dan tidak menimbulkan perbedaan kinerja yang mencolok antar guru.

Hasil kajian ini sejalan dengan temuan (Hadi dan Mustika, 2023), (Setyaningsih et al, 2025), (Ferdian dan Devita, 2020) dimana hasil menunjukkan bahwa budaya kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila budaya kerja tersebut sudah dianggap sebagai rutinitas dan belum ditangani secara mendalam oleh individu, sehingga meskipun budaya kerja tetaplah aspek penting, namun pada konteks penelitian ini budaya kerja tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang. Hasil tersebut dapat diartikan semakin tinggi motivasi guru maka kinerja akan meningkat. Hasil tersebut relevan dengan fenomena dilapangan, dimana sebagian guru menunjukkan kinerja lebih tinggi ketika mendapat dorongan berupa apresiasi kerja dari kepala TK, adanya pembagian tugas yang jelas atau meningkatnya partisipasi dalam kegiatan IGTKI. Guru TK pada umumnya bekerja untuk orientasi pengabdian, sehingga apresiasi dan dukungan sosial berdampak pada motivasi mereka.

Menurut (Hasibuan, 2019) Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan kondisi relevan di lapangan, dimana sebagian guru menunjukkan kinerja lebih tinggi ketika mendapatkan dorongan seperti apresiasi kerja di kepala TK, adanya pengaruh pengembangan tugas yang jelas atau meningkatnya partisipasi dalam kegiatan IGTKI. Guru TK pada dasarnya bekerja dengan orientasi pengabdian, sehingga apresiasi dan dukungan sosial berdampak pada motivasi mereka.

Hasil kajian ini sejalan dan didukung oleh temuan peneliti sebelumnya yaitu, (Trisetyoningsih dan Supriyoko, 2023), (Geong, 2011), (Al Anshori et al, 2023) dengan hasil terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (Uji t), stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa stres kerja yang dialami oleh guru memiliki keterkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Stres kerja disini lebih mengacu sebagai tantangan yang mendorong peningkatan kinerja, bukan tekanan yang menurunkan performa kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang di kemukakan (Robins And Judge, 2018). Yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan sumber daya, atau kebutuhan yang dimilikinya. Apabila stres kerja berlangsung dalam jangka waktu lama dan tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menimbulkan rasa kelelahan, menurunnya konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam konteks guru TK stres kerja dapat dipicu oleh beban tanggungjawab administrasi, tuntutan profesionalisme, serta tanggung jawab dalam mengelola dan mendidik peserta didik usia dini. Selain itu tuntutan guru TK yang sering menghadapi situasi kelas yang dinamis, tuntutan persiapan pembelajaran, serta kebutuhan adaptasi pada anak yang beragam. Sehingga dari tantangan-tantangan tersebut dapat mendorong sebagian guru untuk bekerja lebih sigap, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat tanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran.

Hasil kajian ini sejalan dengan temuan (Rosyadi, 2020), (Husnalina et al, 2022), serta (Jalil, 2022), yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pengelolaan stres kerja menjadi hal yang penting bagi lembaga pendidikan agar guru dapat sealui bekerja secara lebih efektif dan produktif.

KESIMPULAN

Dari hasil kajian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka kinerja nya juga akan semakin baik, stres kerja disini dapat dikategorikan sebagai tantangan yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru, dan bukan hanya tekanan dalam menyelesaikan tugas sehingga stres kerja dapat dijadikan faktor utama dalam peningkatan kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulag, Kabupaten Rembang.
2. Berbeda dengan variabel yang lain budaya kerja memiliki hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dengan demikian budaya kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, temuan ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang ada belum bisa dijadikan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Secara keseluruhan temuan ini dapat diindikasikan perlu adanya peningkatan sistem motivasi, pengelolaan beban kerja, dan strategi manajemen stres yang baik bagi guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru TK di IGTKI Kecamatan Sulang, Kabupaten Rembang.

SARAN

Dari hasil kesimpulan sebelumnya maka peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil kajian yang telah dilakukan maka bagi guru-guru diharapkan mampu mengelola motivasi dan stres kerja dengan baik secara mandiri dengan cara meningkatkan kompetensi profesional. Mampu menjaga fokus keseimbangan antara tugas pekerjaan dengan urusan pribadi, pengelolaan manajemen stres yang baik serta memanfaatkan dukungan organisasi untuk upaya mencapai hasil kinerja yang maksimal.
2. Dari hasil yang diperoleh pada kajian ini nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 54,3% sehingga masih ada 45,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang didukung oleh teori dan isu-isu terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Anshori, Z. F., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2023). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan Jawa Barat)". *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3) 27-37.
- Anggeani, c., Simatupang, P., & Shite, T. S. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar". *Jurnal Ekonomi USI*, 6(2) 289-296.

- Ashari, E. N., Baraba, R., & Arnisa, N. N. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap)". *Jurnal Volatilitas*, 5(6) 345-356.
- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Gava Media.
- Emniswati., Sudarno., & Warishna, J. (2023). "Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Pada Ggus II Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau". *Instructional Development Journal (IDJI)*, 6(1), 68-77.
- Fahmi, I. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- Ferdinan, A., & Devita, R. A. (2020). " Pengaruh Budaya Orgaisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2) 187-193.
- Geong, F. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya (JAPB)*, 2(1) 76-84.
- Ghazali, I. (2018). " Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2020). " Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, I. F., & Mustika, P. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank". *Nusantara Hasana Journal*, 2(10) 88-95.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, S. I., Manoafra, S. A. M., & Juanna, A (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JAMBURA)*, 7(2) 617-629.
- Husnalina, S., Hadi, S. E., & Mufarohah, A. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar". *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1) 86-97.
- Jalil, A. (2019). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu". *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam*, 1(2) 118-134.
- Kurroman, M., Ilhami, S. D., & Susanti, D. (2024). "Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97-109.
- Mahendra., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). " Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *GHAITSA: Islamic Education Journal*, 1(3), 271-292.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Edisi 2 Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2016). "Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). "*Organizational Behavior*" (17 th ed.). Upper Saddle River NJ: Pearson.

- Rosyadi, I. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru". Indonesian Journal Of Strategic Management, 3(1).
- Setyaningsih, N., Khajar, I., & Nurhidayati (2025). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada SMA Negeri 10 Semarang). eCo-Fin: Economics and Financial, 7(2) 910-924.
- Sugiyono, S. (2019). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). "Budaya Organisasi". Jakarta: Kencana.
- Trisetnyoningsih, E., & Supriyoko (2023). " Pengaruh Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru TK di IGTKI Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen Tahun 2022". Media Manajemen Pendidikan, 6(2) 306-316.