



## Pengaruh stres kerja dan *social support* terhadap *job satisfaction* pada masa transisi kembali *work from office* (WFO)

Yahya Muhaimin

Universitas Negeri Surabaya

[Yahyamuhaimin888@gmail.com](mailto:Yahyamuhaimin888@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 Juli 2022

Disetujui 20 Agustus 2022

Diterbitkan 25 September 2022

### Kata kunci:

Kepuasan kerja; Stres kerja;  
Dukungan sosial; Tingkat Stres;  
Bekerja dari kantor

### Keywords :

*Job satisfaction; Job stress;  
Social support; Stress  
Levels; Work from office*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru dan staf administrasi di SD Islam Al-Chusnaini pada masa transisi kembali bekerja dari kantor (*work from office* (WFO)) sejak pandemi Covid 19. Responden terdiri dari 57 orang, kemudian diambil sampel sebanyak 51 orang. Penelitian kuantitatif ini menggunakan simple random sampling untuk mengumpulkan sampel melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM), Microsoft Excel dan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dukungan sosial tidak memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja karena tingkat stres yang dirasakan guru dan staf administrasi tidak akut. Namun, dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan tenaga administrasi SD Islam Al-Chusnaini.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and explain the effect of work stress moderated by social support on the job satisfaction of teachers and administrative staff at Al-Chusnaini Islamic Elementary School during the transition back to work from the office (WFO) since the COVID-19 pandemic. Respondents consisted of 57 people, then 51 people were used as samples. This quantitative study used simple random sampling to collect samples through questionnaires, interviews, and literature studies. This research uses Partial Least Square (PLS) analysis method with Structural Equation Modeling (SEM) technique, Microsoft Excel and SmartPLS 3.0 software to test the hypothesis. Based on the results of the analysis, it is known that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, and social support does not moderate job stress on job satisfaction because the stress level felt by teachers and administrative staff is not acute. However, social support has a significant effect on the job satisfaction of teachers and administrative staff of Al-Chusnaini Islamic Elementary School.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak organisasi untuk dapat mencapai tujuan bersama. Pengelolaan kualitas anggota organisasi atau karyawan harus menjadi perhatian utama karena kualitas anggota organisasi merupakan cerminan kualitas sebuah organisasi. Pengelolaan kualitas anggota organisasi menjadi penentu ketercapaian tujuan dan fungsional organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja (Hanim, 2016). Anggota organisasi yang berkualitas memiliki tingkat produktifitas yang tinggi, hal ini dipengaruhi oleh tingkat stres, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. David dan Newstrom (2007 : 368) berpendapat dalam (Asmike & Setiono, 2020) tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi kondisi proses pikiran, emosi, dan bahkan kondisi fisik. Menurut Handoko (2000 : 200) dalam (Purdini et al., 2016) karyawan yang mengalami stress kerja mereka menjadi agresif, mudah gusar, mudah tersinggung, dan tidak dapat rileks.

Karyawan berkerja atas tuntutan instansi, dan instansi berusaha memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satu motif karyawan berkerja ialah untuk mendapatkan kepuasan kerja, kepuasan tersebut sesuai dengan preferensi masing-masing pribadi. Karyawan yang dipenuhi kebutuhannya oleh perusahaan atau instansi semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Handoko (2011 : 193) berpendapat dalam (Asmike & Setiono, 2020) dimana menyenangkan atau tidaknya kondisi yang dirasakan karyawan secara emosional dalam menilai pekerjaan mereka ialah salah satu bentuk kepuasan kerja (*Job satisfaction*). Kepuasan ini menjadi cerminan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, dimana kondisi emosional ini dapat mempengaruhi hasil kepuasan kerja karyawan.

Tingkat stress yang tinggi yang dialami karyawan dapat menjadi sebab kerugian bagi perusahaan atau organisasi, stres kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan lebih mudah mengalami gangguan kesehatan, tidak fokus saat bekerja, tingkat produktifitas karyawan menurun secara drastis, dan karyawan sulit untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja dibutuhkan dukungan sosial positif dari sekitarnya. Shamila dan Sohail (2013) dalam (Adnyaswari & Adnyani, 2017) menyatakan bahwa adapun beberapa sumber dukungan sosial datang dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan. Tingkat stres dapat dikurangi dengan dukungan sosial yang mana dapat menciptakan atmosfir kerja yang positif dan *supportive*. Menurut Pignata *et al.* (2014) dalam (Chung *et al.*, 2017) karyawan yang menerima intervensi pengurangan stres memiliki tingkat kepuasan yang jauh lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dibandingkan karyawan yang tidak, hal tersebut membuktikan stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dunia yang tengah dilanda pandemi *Covid-19* terlebih yang terjadi di Indonesia memaksa perubahan kebiasaan karyawan atau pekerja secara menyeluruh. Pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat darurat (PPKM darurat) berlevel level 1 – level 4 sejak per tanggal 3 Juli 2021 dan penerapan protokol kesehatan memaksa karyawan membatasi interaksi antar personal di perusahaan atau instansi mereka bekerja. Sektor pelayanan pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi harus menyelenggarakan pembelajaran berbasis daring dan mengharuskan tenaga pendidik untuk melakukan *Work from home* (WFH).

Kabupaten Sidoarjo masuk kedalam wilayah PPKM level 2 per tanggal 19 Oktober 2021, yang sebelumnya berada pada PPKM level 3. Pada PPKM level ini perusahaan, instansi dapat beraktifitas dan bekerja dengan ketentuan 75% bekerja dari kantor dan beberapa penyesuaian protokol kesehatan lainnya (CNN Indonesia, 2021). Hal ini dapat tercapai karena program vaksinasi nasional yang digalakkan oleh pemerintah untuk menanggulangi pandemi Covid-19 membuahkan hasil. Di kabupaten Sidoarjo sendiri sebanyak 1,17 juta orang (72,55 %) sudah mendapatkan vaksin dosis 1 dan 644,97 ribu orang (39,95 %) baru mendapatkan vaksin dosis 2, yang mana tingkat vaksinasi dosis 1 sebesar 70% menjadi syarat minimal *herd immunity* (Jawapos, 2021). Sektor pelayanan pendidikan terutama yang berada di kabupaten Sidoarjo masuk kedalam sektor non-esensial yang sudah mulai berjalan kembali dengan beberapa penyesuaian seperti 75% bekerja dari kantor, wajib melakukan vaksinasi Covid-19, pembatasan kegiatan pembelajaran terutama pembatasan jumlah peserta didik yang hadir dikelas, serta penerapan protokol kesehatan yang ketat.

Pemerintah mendesak agar pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas harus disesuaikan dengan kondisi terkini sekolah dimana penerapan protokol kesehatan harus dilaksanakan secara ketat serta mendesak untuk melakukan vaksinasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan sesegera mungkin secara menyeluruh hal ini dimuat dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, dan Menteri Dalam Negeri (SKB 4 Menteri) (CNBC Indonesia, 2021).

Menurut SKB 4 Menteri tertanggal 21 Desember 2021 aturan pembelajaran tatap muka terbatas untuk wilayah PPKM level 1 dan 2 ialah dapat menjalankan pembelajaran tatap muka dengan kapasitas kelas 100 % dengan syarat vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau 80% tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau lebih dari 50% lansia di kabupaten atau kota. Apabila vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau sebesar 50 % hingga 79 % tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan jumlah vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau 40 % hingga 50 % lansia, maka kapasitas PTM yang dilakukan sebesar 50 % dengan durasi jam pelajaran maksimal 6 jam. Dan apabila jumlah vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau 50% tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan jumlah vaksinasi dosis 2 sudah menjangkau kurang dari 40% lansia, maka kapasitas PTM yang dilakukan sebesar 50 % dengan durasi jam pelajaran maksimal 4 jam (Kompas, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ika selaku manajemen SD Islam Al-Chusnaini pada tanggal 7 Januari 2022, SD

Islam Al-Chusnaini yang beralamat di Perum Pasegan Asri Klopsepuluh Sukodono, Sidoarjo, Jawa Timur pada masa sebelum pandemi Covid-19 guru-guru melaksanakan pembelajaran secara tatap muka dengan panduan tematik, metode yang digunakan guru untuk mengajar ialah diskusi bersama di dalam kelas, demonstrasi, tanya jawab, eksperimen, dan pembelajaran di luar kelas. Lama waktu mengajar ialah antara 5 - 8 jam dalam sehari, lima hari seminggu. Sedangkan untuk staf administrasi bekerja di kantor sehingga mengharuskan wali murid untuk langsung datang ke sekolah guna menuntaskan urusan administrasi anaknya.

Saat pandemi virus Covid-19 terjadi metode pembelajaran yang digunakan SD Islam Al-Chusnaini berubah. Per Januari 2020 sebagai bentuk pencegahan terhadap penyebaran virus Covid-19 di sekolah SD Islam Al-Chusnaini menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) untuk guru dan sebagian staf administrasi. Hal ini tentu saja membuat pembelajaran dilaksanakan secara daring menggunakan aplikasi *video-conference* dan pelayanan administrasi dilakukan secara online.

Beban kerja yang harus ditanggung guru selama bekerja dari rumah ialah mengajar melalui *video conference* (Zoom Meeting) pada pagi hingga siang hari, memberikan tugas dan informasi lainnya melalui web dan grub whatsapp kelas, menyiapkan video pembelajaran, mengikuti kegiatan sekolah, dan rapat. Dan apabila ada siswa yang terkendala tidak bisa mengikuti pembelajaran daring sesuai jadwal yang diberikan sekolah (dari pagi hingga siang hari) maka guru akan mengadakan kelompok belajar kecil di malam harinya. Sebagai contoh apabila ada siswa yang terkendala tidak bisa mengikuti pembelajaran daring karena *handphone* dibawa oleh orang tuanya bekerja, maka pembelajaran bisa dilaksanakan pada malam harinya, dengan mekanisme guru menghubungi orang tua siswa dan kemudian orang tua siswa mendampingi anaknya belajar daring, hal tersebut tentunya membuat jam kerja guru semakin panjang bahkan seolah tanpa henti yang mana menurut penuturan ibu Ika hal ini lah yang membuat guru-guru mengalami stres yang cukup berat. Adapun untuk urusan administrasi mengalami perubahan pelayanan, yang mana urusan administrasi dilakukan secara online yang memudahkan warga sekolah dan wali murid untuk mengaksesnya melalui web, dimana untuk operasionalnya ada beberapa tenaga administrasi yang masuk ke kantor dan sebagian lainnya bekerja dari rumah. Untuk bagian administrasi sendiri selama pandemi mengalami kendala karena banyaknya wali murid yang kesulitan membayar tagihan administrasi sehingga pihak yayasan mengambil kebijakan untuk menurunkan SPP sebesar 15% yang mana harus dibayarkan paling akhir tanggal 10 setiap bulannya. Selama pandemi guru-guru dan staf administrasi mendapatkan *enrichment* / pengayaan berupa seminar dan sharing dengan pembicara yang kompeten setiap hari sabtu guna menambah wawasan dan sebagai dukungan moral serta motivasi dari sekolah.

Sejak Juli 2021, SD Islam Al-Chusnaini sudah melakukan pembelajaran tatap muka (PTM) secara terbatas dengan 75% bekerja dari kantor dan untuk kapasitas kelas dibatasi jumlahnya dengan pembagian 50% dari total populasi kelas masuk pada pembelajaran tatap muka sesi pagi pukul 07.30 hingga pukul 11.00 WIB, dan 50% populasi lainnya pada pembelajaran tatap muka sesi siang pukul 12.15 hingga pukul 14.45 WIB. Tak hanya itu saja penerapan protokol kesehatan dilaksanakan secara ketat, mewajibkan wajib vaksin untuk guru, staf administrasi, karyawan, maupun siswa dan siswinya.

Dengan adanya kebijakan baru ini pola operasional sekolah dan model pembelajaran kembali berubah. Guru yang tadinya bekerja dari rumah kembali bekerja di sekolah, dengan beban kerja yang masih belum berkurang karena ada beberapa siswa yang masih belum diperbolehkan orang tuanya untuk berangkat ke sekolah karena takut tertular virus Covid-19. Adapun staf administrasi sudah kembali bekerja semua dari kantor dan untuk layanan administrasi wali murid dapat langsung datang ke sekolah ataupun melalui web yang telah disediakan, kendala yang dihadapi masih sama yaitu banyaknya wali murid yang kesulitan membayar tagihan administrasi. Dan untuk *enrichment* / pengayaan masih dilaksanakan setiap hari sabtu.

Meskipun sudah menerapkan protokol kesehatan yang ketat dan mewajibkan vaksinasi rasa takut akan tertular Covid-19 masih menghantui guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini apalagi muncul varian baru Covid-19 Delta dan Omicron dengan tingkat penyebaran dan penularan yang lebih cepat. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menganalisa bagaimana pengaruh stres kerja dan *social support* terhadap *job satisfaction* pada masa transisi kembali *work from office* (WFO) di SD Islam Al-Chusnaini.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SD Islam Al-Chusnaini yang beralamat di Perum Pasegan Asri Kloposepuluh Sukodono, Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi Penelitian sebanyak 57 orang guru beserta staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini yang terdiri dari 48 guru wali kelas, 5 guru mata pelajaran, dan 4 staf administrasi dengan menggunakan penelitian kuantitatif serta diambil *sample* menggunakan *simple random sampling* dihitung dengan *table Isaac* dan Michael dengan standar kesalahan sebesar 5% sehingga *sample* yang diambil sebanyak 51 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, dan literatur.

Dalam penelitian ini adapun variabel-variabel yang diteliti ialah variabel stres kerja guru dan staf administrasi (X1), dukungan sosial tenaga guru dan staf administrasi (X2), terhadap kepuasan kerja guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini (Y). Skala Likert digunakan untuk mengukur dengan skala pengukuran 1-5 (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) serta *software* Microsoft Excel dan SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis.

### Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam hubungan antar variabel, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini pada masa transisi kembali *work from office* (WFO) sejak masa pandemi Covid-19.
- H2 : Diduga variabel dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini pada masa transisi kembali *work from office* (WFO) sejak masa pandemi Covid-19.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Dalam (Sanjaya, 2021) apabila indikator memiliki korelasi sebesar lebih dari 0,70 maka dinyatakan valid dan untuk beberapa *outer loadings* dengan nilai 0,50 – 0,60 tetap dapat diterima. Sehingga variabel stres kerja dinyatakan valid dengan nilai AVE sebesar 0,551 ; dan 11 item pernyataan memiliki *outer loadings* lebih dari 0,50. Uji variabel dukungan sosial dinyatakan valid dengan nilai AVE sebesar 0,588; dan 12 item pernyataan memiliki *outer loadings* lebih dari 0,50. Untuk uji variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dengan nilai AVE sebesar 0,614 ; dan 18 item pernyataan memiliki *outer loading* lebih dari 0,50.

### Hasil Uji Reliabilitas

(Rifai & SE, 2017) menyatakan bahwa *composite reliability* digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap indikator untuk mengukur sebuah konstruk. Apabila sebuah konstruk memiliki nilai diatas 0,60 maka konstruk dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel 1, model dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0,60.

**Tabel 1 Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0,930	Reliabel
Dukungan Sosial	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,966	Reliabel

Sumber : *Data primer diolah (2022)*

### Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel 2 Kriteria Skor**

Kriteria	Stres Kerja	Dukungan Sosial	Kepuasan Kerja
Sangat Rendah	11 - 19,8	12 – 21,6	18 – 32,4
Rendah	19,9 - 28,6	21,7 – 31,2	32,5 – 46,8
Sedang	28,7 - 37,4	31,3 – 40,8	46,9 – 61,2

Kriteria	Stres Kerja	Dukungan Sosial	Kepuasan Kerja
Tinggi	37,5 - 46,2	40,9 – 50,4	61,3 – 75,6
Sangat Tinggi	46,3 - 55	50,5 - 60	75,7 - 90

Sumber : *Data primer diolah (2022)*

Besaran nilai *mean* dari variabel stres kerja sejumlah 28,43 ; besaran nilai mean dari variabel dukungan sosial sejumlah 43,92 ; dan besaran nilai mean dari kepuasan kerja sejumlah 57,50. Stres kerja yang terjadi tergolong rendah, dukungan sosial yang terjadi tergolong tinggi, kepuasan kerja tergolong sedang.

### Hasil Analisis *R-Square*

Diperoleh nilai sebesar 0,700 pada analisis *R-Square* yang memiliki arti yaitu variabel stres kerja dan variabel dukungan sosial mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 70% dan sebesar 30% dipengaruhi oleh sebab lainnya.

### Hasil Analisis *T (Signifikansi)*

(Ghozali, 2016) menyatakan apabila *P value* lebih kecil dari 0,05 atau nilai *t* hitung lebih besar nilai *t* tabel yaitu 1,96 maka pengaruh antar variabel dinyatakan signifikan.

**Tabel 3 Path Coefficient**

Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Dukungan Sosial → Kepuasan Kerja	0,444	2,696	0,007	Signifikan
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,367	2,596	0,010	Signifikan
Stres Kerja* Dukungan Sosial → Kepuasan Kerja	0,074	1,050	0,294	Tidak Signifikan

Sumber : *Data primer diolah (2022)*

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas diketahui bahwa variabel dukungan sosial terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *path* sebesar 0,444 ; nilai *t* hitung sebesar 2,696 yang mana lebih besar dari *t*-tabel 1,96 ; dan *P values* sebesar 0,007 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan positif dan signifikan.

Variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *path* sebesar -0,367 ; nilai *t* hitung sebesar 2,596 yang mana lebih besar dari *t*-tabel 1,96 ; dan *P values* sebesar 0,010 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sehingga H1 diterima.

Pengaruh dukungan sosial yang memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *path* sebesar 0,074 ; nilai *t* hitung sebesar 1,050 yang mana lebih kecil dari *t*-tabel 1,96; dan *P values* sebesar 0,294 yang mana lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, dukungan sosial tidak berhasil memoderasi variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja, dan dinyatakan menolak H2.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh guru dan staf administrasi maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Dan apabila semakin rendah tingkat stres yang dirasakan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini sesuai dalam temuan (Azhar et al., 2018), (Kula, 2017), dan (Sulaiman & Mawati, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ika selaku manajemen SD Islam Al-Chusnaini pada tanggal 7 Januari 2022, SD Islam Al-Chusnaini yang beralamat di Perum Pasegan Asri Klopsepuluh Sukodono, Sidoarjo, Jawa Timur pada masa sebelum pandemi Covid-19 guru-guru melaksanakan pembelajaran secara tatap muka dengan panduan tematik, metode yang digunakan guru untuk mengajar ialah diskusi bersama di dalam kelas, demonstrasi, tanya jawab, eksperimen, dan pembelajaran di luar kelas. Lama waktu mengajar ialah antara 5 - 8 jam dalam sehari, lima hari seminggu. Sedangkan untuk

staf administrasi bekerja di kantor sehingga mengharuskan wali murid untuk langsung datang ke sekolah guna menuntaskan urusan administrasi anaknya.

Saat pandemi virus Covid-19 terjadi metode pembelajaran yang digunakan SD Islam Al-Chusnaini berubah. Per Januari 2020 sebagai bentuk pencegahan terhadap penyebaran virus Covid-19 di sekolah SD Islam Al-Chusnaini menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) untuk guru dan sebagian staf administrasi. Hal ini tentu saja membuat pembelajaran dilaksanakan secara daring menggunakan aplikasi *video-conference* dan pelayanan administrasi dilakukan secara online.

Beban kerja yang harus ditanggung guru selama bekerja dari rumah ialah mengajar melalui *video conference* (Zoom Meeting) pada pagi hingga siang hari, memberikan tugas dan informasi lainnya melalui web dan grup whatsapp kelas, menyiapkan video pembelajaran, mengikuti kegiatan sekolah, dan rapat. Dan apabila ada siswa yang terkendala tidak bisa mengikuti pembelajaran daring sesuai jadwal yang diberikan sekolah (dari pagi hingga siang hari) maka guru akan mengadakan kelompok belajar kecil di malam harinya. Sebagai contoh apabila ada siswa yang terkendala tidak bisa mengikuti pembelajaran daring karena *handphone* dibawa oleh orang tuanya bekerja, maka pembelajaran bisa dilaksanakan pada malam harinya, dengan mekanisme guru menghubungi orang tua siswa dan kemudian orang tua siswa mendampingi anaknya belajar daring, hal tersebut tentunya membuat jam kerja guru semakin panjang bahkan seolah tanpa henti yang mana menurut penuturan ibu Ika hal ini lah yang membuat guru-guru mengalami stres yang cukup berat. Adapun untuk urusan administrasi mengalami perubahan pelayanan, yang mana urusan administrasi dilakukan secara online yang memudahkan warga sekolah dan wali murid untuk mengaksesnya melalui web, dimana untuk operasionalnya ada beberapa tenaga administrasi yang masuk ke kantor dan sebagian lainnya bekerja dari rumah. Untuk bagian administrasi sendiri selama pandemi mengalami kendala karena banyaknya wali murid yang kesulitan membayar tagihan administrasi sehingga pihak yayasan mengambil kebijakan untuk menurunkan SPP sebesar 15% yang mana harus dibayarkan paling akhir tanggal 10 setiap bulannya. Selama pandemi guru-guru dan staf administrasi mendapatkan *enrichment* / pengayaan berupa seminar dan sharing dengan pembicara yang kompeten setiap hari sabtu guna menambah wawasan dan sebagai dukungan moral serta motivasi dari sekolah.

Sejak Juli 2021, SD Islam Al-Chusnaini sudah melakukan pembelajaran tatap muka (PTM) secara terbatas dengan 75% bekerja dari kantor dan untuk kapasitas kelas dibatasi jumlahnya dengan pembagian 50% dari total populasi kelas masuk pada pembelajaran tatap muka sesi pagi pukul 07.30 hingga pukul 11.00 WIB, dan 50% populasi lainnya pada pembelajaran tatap muka sesi siang pukul 12.15 hingga pukul 14.45 WIB. Tak hanya itu saja penerapan protokol kesehatan dilaksanakan secara ketat, mewajibkan wajib vaksin untuk guru, staf administrasi, karyawan, maupun siswa dan siswinya.

Dengan adanya kebijakan baru ini pola operasional sekolah dan model pembelajaran kembali berubah. Guru yang tadinya bekerja dari rumah kembali bekerja di sekolah, dengan beban kerja yang masih belum berkurang karena ada beberapa siswa yang masih belum diperbolehkan orang tuanya untuk berangkat ke sekolah karena takut tertular virus Covid-19. Adapun staf administrasi sudah kembali bekerja semua dari kantor dan untuk layanan administrasi wali murid dapat langsung datang ke sekolah ataupun melalui web yang telah disediakan, kendala yang dihadapi masih sama yaitu banyaknya wali murid yang kesulitan membayar tagihan administrasi. Dan untuk *enrichment* / pengayaan masih dilaksanakan setiap hari sabtu.

Guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini mengalami penurunan kepuasan kerja diakibatkan oleh stres pekerjaan yang timbul karena beban kerja yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan semakin banyaknya varian Covid-19 seperti varian *Delta* dan *Omicron* yang memiliki tingkat penyebaran dan penularan yang cepat dan tinggi membuat guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini semakin takut dan cemas akan tertular virus Covid-19.

Stres kerja, kecemasan, dan rasa takut dapat menimbulkan masalah yang serius apabila tidak segera ditangani baik dari sisi guru dan staf administrasi maupun sekolah. Dari sisi guru dan staf administrasi, pekerjaan akan terganggu, kegiatan mengajar menjadi tidak efektif, konsentrasi dalam mengajar dan bekerja berkurang, dan yang paling parah dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan emosi.

## **Pengaruh Stres Kerja yang Dimoderasi oleh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

Dukungan sosial memoderasi secara tidak signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, dukungan sosial tidak memoderasi variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 tidak terbukti. (Rifai & SE, 2017) dan (Sanjaya, 2021) menemukan hal serupa dalam penelitiannya.

Tingkat stres kerja yang terjadi pada guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini tergolong pada taraf yang rendah, sehingga efek moderasi dari dukungan sosial tidak signifikan. Menurut (Rifai & SE, 2017) dalam (Sanjaya, 2021) seberapa tingkat akut situasi stres kerja mempengaruhi efek moderasi dari dukungan sosial.

Berdasarkan analisis deskriptif tingkat dukungan sosial terhadap kepuasan kerja masuk pada taraf yang tinggi. Meskipun dukungan sosial tidak memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja variabel dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini terbukti pada hasil hitung tabel 3. dimana dukungan sosial terhadap kepuasan kerja menghasilkan signifikansi yang tinggi. Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian (Sulaiman & Mawati, 2019), (Purdini et al., 2016) , dan (Sanjaya, 2021) dimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja ialah positif signifikan, semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Menurut Natsir (2010) dalam (Hidayati & Suryadi, 2020) berkumpul dengan rekan kerja sambil melakukan obrolan ringan, melakukan segala hal dengan rileks, mengkonsumsi minuman yang sangat disukai, berolahraga secara teratur meskipun sedikit setiap hari, dapat juga dengan menggunakan media tertentu yang dapat memberikan rasa nyaman ialah beberapa usaha yang dilakukan oleh seorang pendidik (guru) dan juga tenaga kependidikan untuk mengatasi permasalahan yang membebani bahkan memberikan rasa panik dalam pekerjaan. Wardhani (2012) dalam (Hidayati & Suryadi, 2020) juga berpendapat bahwa berpikir positif dapat menurunkan stres pekerjaan seorang guru.

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Artinya, ketika tingkat stres yang dialami guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini naik maka kepuasan kerja mengalami penurunan dan begitu pula sebaliknya. Hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini tidak dimoderasi oleh dukungan sosial sehingga hipotesis 2 dinyatakan ditolak, meskipun begitu variabel dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga variabel kepuasan kerja guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini dinyatakan tinggi. Stres kerja yang terjadi masih dalam taraf rendah sehingga meskipun dukungan sosial tidak memoderasi guru-guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini masih merasakan kepuasan kerja. Meskipun demikian diperlukan manajemen ulang sumber daya manusia yang ada dengan memberlakukan *shift* kerja di sekolah sehingga guru dan staf administrasi SD Islam Al-Chusnaini tidak mengalami penurunan kepuasan kerja dan dapat bekerja dengan baik. Beban kerja yang berlebihan juga menjadi isu yang butuh diselesaikan, dan perlu perhitungan ulang beban kerja sehingga guru dan staf administrasi bisa mendapatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja yang terjadi. Dukungan positif dari orang-orang disekitar juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah*. Udayana University.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174–192.
- Azhar, M. A., Riadi, S. S., & Achmad, G. N. (2018). Pengaruh stress kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 2(4), 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jimm.v2i4.943>

- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- CNBC Indonesia. (2021). *Pelaksanaan Sekolah Tatap Muka Dinamis Sesuai Level PPKM*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210821193848-4-270189/pelaksanaan-sekolah-tatap-muka-dinamis-sesuai-level-ppkm>
- CNN Indonesia. (2021). *Daftar Daerah PPKM Jawa - Bali 19 Oktober hingga 2 November*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211019072056-20-709458/daftar-daerah-ppkm-jawa-bali-19-oktober-hingga-2-november>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Hull Construction Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Hidayati, S., & Suryadi, S. (2020). Manajemen stres guru (Studi kasus guru Sekolah Dasar Di Sumenep Madura). *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 5(2), 151–159. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/eduka.v5i2.8236>
- Kompas. (2021). *SKB 4 Menteri Terbaru, Januari 2022 Satuan Pendidikan Wajib Gelar PTM*. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/12/24/083431371/skb-4-menteri-terbaru-januari-2022-satuan-pendidikan-wajib-gelar-ptm?page=all>
- Kula, S. (2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: Perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*, 18(2), 146–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1250630>
- Purdini, N. K. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja (Studi pada perawat di Rumah Sakit HVA Toeloengredjo Kabupaten Kediri). Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38 (2): 131, 140.
- Rifai, M. A., & SE, J. S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–8.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1).