

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu untuk mengatur dari sebuah hubungan dan peran dari tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama dari sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang menggabungkan teori sosiologi, psikologi dan lainnya. Penerapan yang secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, pengelolaan karir, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan keputusan dan kebijakan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja.

Menurut Kaswan (2012: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengolahan dan pendayagunaan yang ada pada setiap individu.

1.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011 : 11) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari 3 aktifitas yang penting yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia. Semakin berkembangnya perusahaan manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

b. Performance Evaluation

Departemen sumber daya manusia bertanggungjawab untuk mengembangkannya bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c. Compesation

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi bonus, gaji, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan.

d. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru maupun yang karyawan lama terlibat dalam program pelatihan dalam pengembangan pelatihan tersebut memperkirakan kebutuhan perusahaan dan pengembangan

e. Employee Relations

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab menghindari praktek-praktek yang tidak sehat dalam sebuah perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja.

f. Safety and Health

Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk mengadakan pelatihan mengenai keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. Personel Research

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang meyinggung sebuah masalah. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

1.1.2 Work From Home

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan

Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan. Menurut Amador (2016) *Work From Home* merupakan bekerja dari rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja ditempat. Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers&Van Ham dalam Mustajab,dkk. 2020). Perusahaan yang mendukung *Work From Home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar Menurut Timbal dan Mustabsat (2016)

Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa *Work From Home* atau bekerja dari rumah merupakan sistem yang dipilih untuk mengurangi penyebaran virus covid 19. Dari *Work From Home* diharapkan untuk menjaga jarak fisik, mengurangi mobilitas dan mengurangi kerumunan namun tidak mengurangi kinerja para karyawan.

1.1.2.1 Kelebihan *Work From Home*

Melakukan *Work From Home* memiliki kelebihan pada setiap orang yang menjalani aktivitas tersebut. Bekerja dari rumah yang berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah juga akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan dan disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berikut kelebihan dari *Work From Home* :

- a. Biaya operasional menurun, bagi perusahaan biaya operasional kantor menurun dikarenakan adanya pengurangan penggunaan elektronik seperti, komputer,printer, listrik, dan Ac. Bagi para pekerja menghemat biaya makan yang di keluarkan dan biaya transport seperti yang digunakan sehari-hari.
- b. Lebih fleksibel, dalam melakukan pekerjaan *Work From Home* lebih fleksibel pada saat merasa bosan, jenuh dan stress bisa berpindah tempat yang ada di rumah seperti, teras rumah, ruang tamu, taman, tempat tidur atau ruangan lainnya yang ada di rumah.

- c. Lebih dekat dengan keluarga, melakukan pekerjaan dirumah membuat lebih dekat dengan keluarga setiap harinya, namun semua itu harus dibatasi antara pekerjaan dan keluarga.
- d. Terhindar dari gangguan lingkungan kerja, lingkungan kerja tidak selamanya baik dan nyaman. Memiliki teman atau rekan kerja yang toxic, mengganggu atau sering membuat masalah. Memiliki rekan kerja seperti itu membuat menghambatnya produktivitas.
- e. Meminimalisir penularan covid, selama melakukan pekerjaan dirumah para pekerja lebih merasa aman dan nyaman karena tidak adanya interaksi dari orang luar yang mungkin bisa jadi sebagai penularan virus covid ini.

1.1.2.2 Kekurangan *Work From Home*

Tidak hanya kelebihan yang dimiliki pada saat melakukan *Work From Home*, namun *Work From Home* juga memiliki kekurangan seperti:

- a. Misskomunikasi menjadi tantangan besar saat melakukan *Work From Home* dan harus siaga agar tidak terjadi tertinggal informasi atau rapat mengenai hal yang penting.
- b. Gangguan kerja, gangguan yang terjadi pada saat dirumah, orang yang berada di rumah atau sekitar rumah tidak semua paham akan work form home dan yang di lakukan sehingga terlihat sedang tidak melakukan aktifitas apapun.
- c. Biaya operasional dirumah meningkat, seperti listrik yang digunakan lebih banyak dan lebih lama dari biasanya, lalu internet yang lebih banyak digunakan pada saat *Work From Home* ini

1.1.2.3 Indikator *Work From Home*

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), terdapat indikator dari *Work From Home* diantaranya adalah

- a. Lingkungan kerja, merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas seperti kelembaban, penerangan, ventilasi, kebisingan, penerangan temperatur, alat kerja dan kebersihan
- b. Beban Kerja, yang disebabkan oleh stimulus yang berubah-ubah menjadi lebih berat dan berkepanjangan sehingga sulit untuk dihadapi biasan muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.

- c. Kedekatan dengan keluarga, peran keluarga juga penting untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatan yang dilakukan.
- d. Waktu perjalanan, merupakan waktu yang diperlukan untuk menempuh suatu jarak terhadap perjalanan.
- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja, menjaga kesehatan diperlukan bagi semua pekerja merupakan suatu yang penting dan perlu diperhatikan untuk mendapat hasil dan kinerja yang baik

1.1.3 Stress Kerja

Stress kerja sering terjadi karena adanya tekanan pada beban kerja yang berlebihan, emosi dan ketegangan mental dari tanggapan berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja para karyawan. Menurut Robbins (dalam Oemar, Gangga, 2017:23) stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang dimana mempengaruhi dirinya sendiri. Salah satu faktor terjadinya stres kerja merupakan tuntutan kerja yang tinggi dan persaingan dalam lingkup kerja. Menurut Zainal (dalam Nila Hotiana dan Febriansyah, 2018:29) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2012:62) stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan konfrontasi antara kesempatan, hambatan dan permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepikan tidak pasti dan penting.

Penulis mendapat kesimpulan bahwa stres kerja dalam penelitian ini ialah suatu kondisi dimana ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir karyawan dan kondisi karyawan.

1.1.3.1 Penyebab Stress Kerja

Menurut Robbins (dalam Oemar, Gangga, 2017:24) ada beberapa faktor penyebab stres kerja diantaranya yaitu :

- a. Konflik kerja, yang dimana interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak dalam organisasi yang disebabkan adanya pandangan nilai-nilai, persepsidan tujuan berbeda.
- b. Beban kerja, merupakan kegiatan karyawan dihadapkanoleh suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standart pekerjaan yang terlalu tinggi.

- c. Waktu kerja, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- d. Sikap pimpinan, sikap pimpinan mempengaruhi segala aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang memiliki sifat stressfull, karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

1.1.3.2 Indikator Stres Kerja

Variabel stres kerja diukur menggunakan indikator dari Robbins (dalam Massie Natalya Rachel, et al 2018:43) yaitu

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti tata letak kerja fisik dan kondisi kerja.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran yang dimainkan dalam sebuah organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diberikan ketidakjelasan mengenai wewenang, pimpinan, jabatan dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya pada organisasi.

1.1.4 Kinerja guru

Pembelajaran merupakan wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai.

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas dalam pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar para siswa menurut Supardi (2016:54). Tugas pokok dari seorang guru merupakan merencanakan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa menurut (Priansa 2018:78). Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menurut Sondi (dalam Manullang 2017:1). Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja menurut Glasman (dalam Supardi 2016:55)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam mengajar merupakan kemampuan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar baik dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan siswa.

1.1.4.1 Faktor-Faktor Kinerja Guru

Menilai kinerja guru merupakan sebuah proses dalam penentuan tingkat keberhasilan guru pada saat melaksanakan tugas mengajar menggunakan metode metode. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Faktor-faktor dari kinerja guru menurut Mangkunegara (dalam Ahmad 2017:135-136) bahwa kinerja guru dipengaruhi 2 faktor yaitu :

- a. Faktor kemampuan, faktori ini terdiri dari potensi atau IQ dan keterampilan yang artina seorang guru yang memiliki latar belakang yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi, merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Faktor- faktor kinerja guru menurut Ahmad (2017:138)

1.1.4.2 Indikator Kinerja Guru

Indikator merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengendalikan variabel agar dapat melihat perubahan yang terjadi pada variabel penelitian. Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Indikator dari kinerja guru menurut Priansa (2018:78)

- a. Merencanakan Pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai hasil pembelajaran
- d. Membimbing dan melatih siswa

1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Cicilia Tri Suci Rokhani, S. Ag. (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 1 Pati Selama andemi	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan dampak positif selama WFH membuat lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran Covid19 sebanyak 87,5% sedangkan dampak negatifnya membuat jenuh dan terasa monoton bekerja di rumah sebanyak 75%.
2	Putu Pradiva Putra Salain, dkk (2020)	Studi Eksplorasi Dampak <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan BUMN di	Metode Kualitatif	Kelebihan dari konsep bekerja dari rumah ini dapat memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur kerjanya

		Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid 19		secar fleksibel tanpa harus menurunkan kinerjanya dan menghemat biaya transportasi. Dampak negatif tagihan internet manjadi melonjak dan terdiktrasi dengan suasana rumah.
3	Rezky Ana Hasal (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kanto Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan	Merode Kualitatif	Pelaksanaan WFH di Kantor Imigrasi kelas 1 TPI Medan berjalan baik dan lancar, faktor penghambat dalal WFH adalah penggunaan teknologi yang terkadang mengalami gangguan saat digunakan dalam melaporkan kegiatan dalam berdinis dirumah.
4	Maria Helena Carolinda (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap Work Life Balace	Metode Kuantitatif	<i>Work From Home</i> memiliki pengaruh keseimbangan kehidupan-pekerjaan

		Pekerja Perempuan di Kota Ende		dan dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Sisi positif dari bekerja dirumah terpenuhinya kualitas kehidupan keluarga serta menambah motivasi untuk bekerja.
5	Ricardo Manarintar Simarmata (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon	Metode Kuantitatif	Adanya pengaruh positif dan signifikan <i>Work From Home</i> terhadap produktivitas kerja. Dosen bekerja dirumah dengan lingkungan kerja yang fleksibel, terhindar dari gangguan stres, lebih terasa dekat dengan keluarga, dan menghemat waktu perjalanan.

6	A.A.Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari (2015)	Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini 50,8% guru memiliki perubahan pada kinerja guru ditentukan oleh kecerdasan emosi dan stres kerja. Kecerdasan emosi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan
7	Emilia Luh Damayanthi (2015)	Hubungan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Premier Surabaya	Metode Kuantitatif, analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja ditunjukkan dengan semakin tinggi stres kerja yang terjadi pada pada karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
8	Eriani (2015)	Pengaruh Kepemimpinan	Metode deskriptif	23,0% Peningkatan kinerja guru

		Kepala Sekolah dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Lubuklinggau	Kualitatif, analisis regresi sederhana	dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja sedangkan 77% dijelaskan oleh faktor lain.
9	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majalah Mother and Baby	Metode kuantitatif	Hasil penelitian tingkat stres kerja karyawan sebesar 59,87%, menunjukkan terjadi sangat kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan.
10	Anisah Nur Aini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi terjadi signifikan terhadap kinerja guru
11	Bayu Tresno Saputro (2015)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di	Metode Kualitatif Deskriptif	Hasil Penelitian Kepemimpinan kepala sekolah dapat menyatukan diri sesuai kondisi untuk mengembangkan

		SMK PGRI 1 Gresik		kinerja guru. Untuk peningkatan kinerja guru dengan memberikan pembinaan pada guru dan memberikan reward kepada guru yang berprestasi agar meningkatkan kualitas kerja guru.
--	--	----------------------	--	--

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan *Work From Home* Terhadap Kinerja Guru

Menurut Mustajab, dkk (2020) bahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah . *Work From Home* bagi beberapa orang merasa adanya suasana baru ketika sedang melakukan aktivitas kerja yang biasa dilakukan. *Work From Home* harusnya tidak mengurangi kinerja bagi yang melakukannya. Hal ini di dukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Cicilia Tri (2020) “pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru sd negeri dengkek 01 pati selama masa pandemi covid19 “menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat antara worl from home terhadap kinerja guru studii pada guru SD Negeri Dengkek 01 Pati.

1.3.2 Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Danang Sunyoto (2012:62) stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan konfrontasi antara kesempatan, hambatan dan permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepisikan tidak pasti dan penting. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal Hidayat (2016) , “pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di kabupaten Lumajang” menunjukkan adanya pengaruh stres kerja yang negatif terhadap kinerja guru.

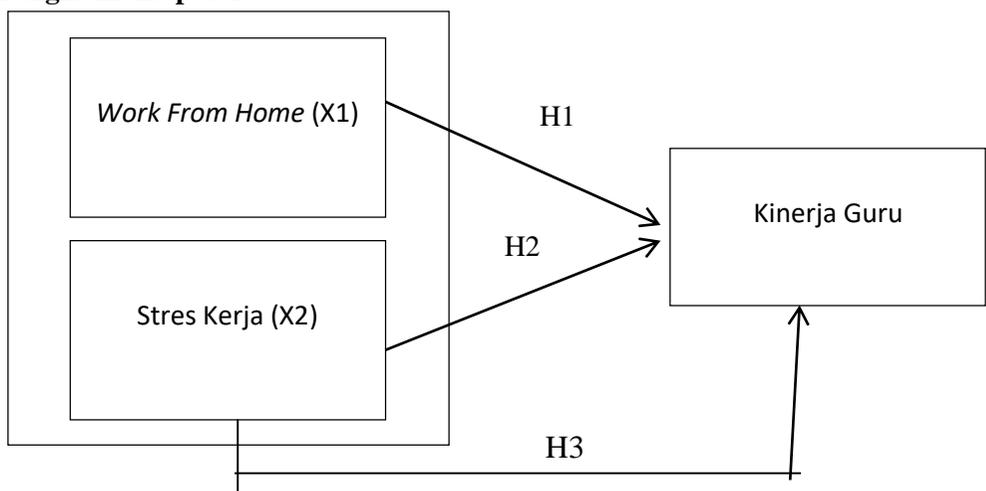
1.3.3 Hubungan *Work From Home* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Mustajab, dkk (2020) bahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah . *Work From Home* bagi beberapa orang merasa adanya suasana baru ketika sedang melakukan aktivitas kerja yang biasa dilakukan. Menurut Danang Sunyoto (2012:62) stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan konfrontasi antara kesempatan, hambatan dan permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepikan tidak pasti dan penting.

Menurut Supardi (2016:54) kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas dalam pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar para siswa.

Hal ini di dukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Cicilia Tri (2020) “pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru sd negeri dengkek 01 pati selama masa pandemi covid19 “menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat antara worl from home terhadap kinerja guru studii pada guru SD Negeri Dengkek 01 Pati dan juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal Hidayat (2016) , “pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di kabupaten Lumajang” menunjukkan adanya pengaruh stres kerja yang negatif terhadap kinerja guru.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis atau jawaban sementara atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara mmengenai hubunagn 3 variabel atau lebih. Maka hipetsis penelitian ini adalah :

H1 : *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Surabaya

H2 : stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Surabaya.

H3 : *Work From Home* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Surabaya.