

- 3) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.⁸

c. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- 1) Ketidak jelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 3) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja.
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

d. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- 3) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

⁸ Lazarus Y.T, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi : ¹⁰

a. Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

c. Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f. Dampak Organisasi (Organizational effect)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang

¹⁰ Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2

b. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja guru sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan guru dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, guru juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.¹⁷

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu

- a. Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta fsaktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi meliputi :
 - 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).

¹⁷ Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

