

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SEKOLAH SWASTA
NURCAHAYA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

MUSTIKA RAHAYU

14.832.0278



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/2/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/2/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan
Nama : **MUSTIKA RAHAYU**
NPM : 14.832.0278
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Ansan Effendi, SE., M.Si)
Dekan

Purjaya

CWan Khasi Anisa, SE., M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/Juli/2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan**”, disusun sebagai syarat memperoleh gelar serjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat

Medan, 05 Juli 2021
Yang Membuat Pernyataan,



MUSTIKA RAHAYU
NPM. 14.832.0278

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mustika Rahayu
NPM : 14.832.0278
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 05 Juli 2021
Yang menyatakan,

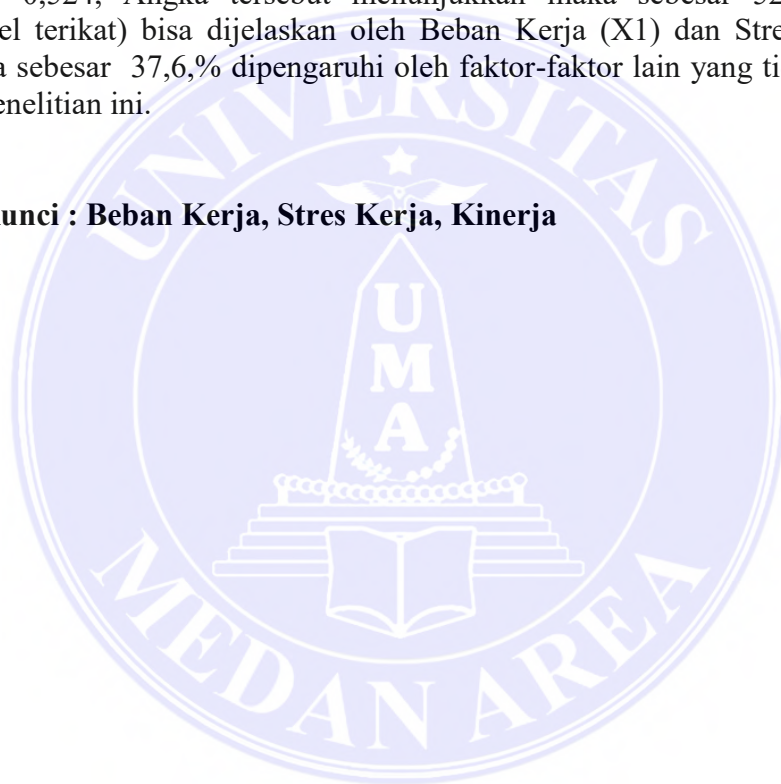

50552AKX168149093
MUSTIKA RAHAYU
NPM. 14.832.0278

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan”. Jenis penelitian ini yakni asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi pada penelitian ini yakni Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan sebanyak 35 guru. Dan bersama menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari guru.

Berdasarkan hasil uji t bisa dilihat maka t_{hitung} pada variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,524, Angka tersebut menunjukkan maka sebesar 52,4% kinerja (variabel terikat) bisa dijelaskan oleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Sisanya sebesar 37,6,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

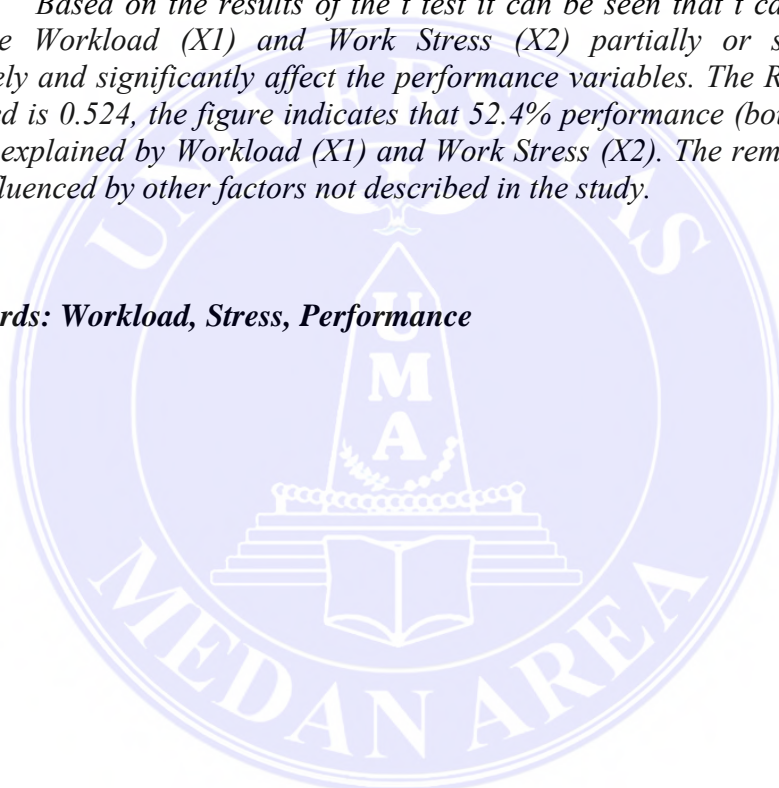


Abstract

This study aims to find out "The Effect of Workload And Work Stress on The Performance of Private School Teachers Nurcahaya Medan". This type of research is associative, which is a research that asks about the relationship between two variables. The population in this study was 35 employees of Nurcahaya Medan Private School. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study as many as 35 respondents were taken from employees.

Based on the results of the t test it can be seen that t calculate on the variable Workload (X1) and Work Stress (X2) partially or simultaneously positively and significantly affect the performance variables. The R Square value obtained is 0.524, the figure indicates that 52.4% performance (bound variables) can be explained by Workload (X1) and Work Stress (X2). The remaining 37.6,% was influenced by other factors not described in the study.

Keywords: Workload, Stress, Performance



KATA PENGANTAR

Bersama mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini bersama baik. Adapun judul dari penelitian ini yakni **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun bersama maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Pada usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil bersama baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini bersama segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, pada bentuk do'a maupun materi pada membantu penyusunan skripsi ini dan pada studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddy Pribadi S.E., MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Yamin Siregar,MM. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Risca, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Haryaji Catur Putra Hasman, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi Manajemen
7. Ibu Hesti Sabrina, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga pada menyelesaikan Skripsi.

8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh guru yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya pada bentuk doa maupun materi pada penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
11. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini bersama baik.
12. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini bersama baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari maka penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2021

MUSTIKA RAHAYU

14.832.0278

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Hipotesis	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen SDM	9
2.2.Kinerja	
2.2.1. Pengertian Kinerja	13
2.2.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3. Penilaian Kinerja	15
2.2.4. Metode Penilaian Kinerja	17
2.2.5. Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3.Beban Kerja	
2.3.1. Pengertian Beban Kerja	19
2.3.2. Tujuan Analisis Beban Kerja.....	21
2.3.3. Klasifikasi Beban Kerja.....	22
2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.3.5. Jenis Beban Kerja	25
2.3.6. Indikator Beban Kerja.....	26
2.4.Stres Kerja	
2.4.1. Pengertian Stres Kerja	28
2.4.2. Sumber-Sumber Stres Kerja	31
2.4.3. Dampak Stres Kerja.....	32
2.4.4. Indikator-indikator Stres Kerja	34
2.5.Penelitian Terdahulu.....	36
2.6.Kerangka Konseptual	37
2.7.Hipotesis	38

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1. Jenis penelitian.....	40
3.1.2. Tepat penelitian	40
3.1.3. Waktu penelitian.....	40
3.2. Populasi dan Sampel.....	41
3.2.1. Populasi	41
3.2.2. Sampel	41
3.3. Definisi Operasional.....	42
3.4. Jenis dan Sumber Data	42
3.4.1. Jenis Data.....	42
3.4.2. Sumber Data	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Teknik Analisis Data	43
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.6.2. Uji Statistik	45
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	46
3.6.4. Uji Hipotesis	47
3.6.5. Koefisien Determinasi	47

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.2. Struktur Organisasi	50
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	50
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	52
4.2. Pembahasan.....	62
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	62
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.3. Uji Statistik	69
4.2.4. Uji Hipotesis	70
4.2.5. Koefisien Determinasi	73
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya pada memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau guru pada rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman maka manusia yakni penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari pada diri guru sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yakni kinerja guru. Menurut Sinambela (2016) kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru pada melakukan sesuatu keahlian tertentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan pada kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap individu bisa mengalami stres terutama bersama individu yang kurang mampu menyesuaikan diri bersama perkembangan tersebut

Salah satu faktor kinerja menurun yakni stress kerja, Stres kerja bisa disebut juga bersama perasaan yang bersangkutan bersama tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Cullen et al pada Jin et al., 2017). Jadi, bisa diartikan stres kerja yakni hal-hal yang bisa mengganggu seorang guru (yang dimana dipada penelitian ini yakni guru) yang jika dibiarkan bisa memberikan dampak yang negatif. Termasuk kendala/ tuntutan yang dikaitkan bersama apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Beberapa sumber stres dianggap sebagai sumber stres kerja yakni stres karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja.

Faktor penghambat lain, terhadap kinerja guru yakni adanya tekanan yang dirasakan oleh guru yang ditimbulkan oleh organisasi. Diantaranya pada penelitian ini yakni beban kerja yang berlebihan. beban kerja yakni volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah guru pada suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang pada waktu tertentu atau beban kerja bisa dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif yakni keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak terhadap hasil kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Guru yang bekerja bersama volume pekerjaan yang banyak belum tentu menbisakan tekanan kerja seperti guru yang bekerja bersama volume pekerjaan yang sedikit.

Tabel 1.1.
Laporan Beban Kerja

No.	Jenis Tugas Tambahan	Wajib Mengajar	Ekuivalensi Jabatan
1	Kepala Sekolah	6	18
2	Wakil Kepala Sekolah	12	12
3	Kepala Perpustakaan	12	12
4	Kepala Laboratorium	12	12
5	Wali Kelas	12	12
6	Guru Mata pelajaran	12	12

Sumber: Laporan Sekolah Swasta Nurcahaya Medan

Dari data diatas terlihat maka kewajiban mengajar dari setiap jabatan berbeda-beda dilihat dari jabatannya masing-masing mereka mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Rincian ekuivalensi beban kerja yakni atas pemenuhan beban kerja guruberdasarkan jabatannya tugasnya yaitu untuk manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga pendidikan. Dari tabel beban kerja diatas terlihat maka para guru kadang merasa kewalahan pada bertugas apalagi misalnya para wali kelas merangkap beban yang diikutkan pada guru mata pelajaran membuat para guru stress dan merasa terbebani pada bekerja. Kewalahan pada bertugas tersebut yang menyebabkan kinerja menurun.

Setelah peneliti melakukan pra-survey seperti tabel diatas dan wawancara kepada beberapa guru yang ada di Sekolah Swasta Nurcahaya Medan salah satu guru berkata pada wawancara makasannya:

“kami para guru disini mengalami kewalahan pada kurikulum yang baru ditahun 2020 ini dimana mereka susah untuk mengikuti perkembangan yang ada terutama untuk guru-guru yang lanjut usia diharuskan melakukan pembelajaran secara digital, sehingga kinerja para guru terlihat kurang maksimal setiap bulannya”

Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Guru

NO	Perilaku Kerja	2018			2019		
		Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1	Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2	Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3	Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4	Kepemimpinan	10	75	7,5	20	60	6
5	Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
6	Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
7	Keterampilan	20	80	16	10	80	16
	Jumlah	100		78	100		69

Sumber: Sekolah Swasta Nurcahaya Medan

Dari tabel 1.2. diatas bisa terlihat kondisi kerja guru saat ini mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2019. Beberapa guru mengalami stres pada bekerja dan semakin menumpuknya beban kerja kurikulum yang semakin meningkat dan jadwal ujian dan ulangan yang serba dipercepat membuat para guru bekerja kurang seimbang. Berdasarkan indicator yang berhubungan bersama stress kerja yakni “waktu yang mendesak” terlihat dari permasalahan makasannya para guru suka terdesak pada pembagian waktu yang berdesakan sehingga mereka kewalahan pada bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian bersama judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan ?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yakni :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang dibisa bersama praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, maka hasil penelitian bisa dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap

kajian teori dari beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan yang berkaitan bersama analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia berisi keputusan-keputusan mengenai hubungan ketenagakerjaan yang bisa memengaruhi efektivitas guru dan organisasi. Manajemen ini dilaksanakan agar sumber daya manusia bisa digunakan secara efektif guna pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien pada penggunaan kemampuan manusia agar bisa mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sedangkan Widodo (2015:2) mengatakan maka manajemen sumber daya manusia yakni suatu proses yang berisi evaluasi kebutuhan sumber daya manusia, menbisakan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut bersama cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai bersama kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Beberapa penbisa tersebut lebih tegas lagi diartikan Marwansyah (2012:24) yang menjelaskan maka manajemen sumber daya manusia yakni pendayagunaan sumber daya manusia di pada organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan pengertian di atas, maka bisa disimpulkan maka manajemen sumber daya manusia yakni serangkaian kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja pada rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yakni untuk meningkatkan kontribusi guru terhadap organisasi pada rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Organisasi atau perusahaan bisa mencapai tujuan apabila di padanya terbiasa sumber daya manusia yang mampu mengelola organisasi atau perusahaan tersebut. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuannya apabila mampu mengelola sumber daya manusianya.

Menurut Marwansyah (2012:24), tujuan umum MSDM yakni mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja pada sebuah organisasi. Tujuan khusus departemen sumber daya manusia yakni membantu para manajer fungsional agar bisa mengelola para pekerja secara lebih efektif.

Manajer sumber daya manusia yakni seseorang yang lazimnya bertindak pada kapasitas sebagai middle management, yang bekerja sama bersama para manajer lainnya untuk membantu mereka pada menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Permasalahan yang dihadapi manajemen untuk mampu mencapai tujuan perusahaan bukan hanya terbisa pada bahan mentah, mesin produksi, alat kerja, lingkungan kerja ataupun uang. Manajemen juga harus mampu mencakup guru yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Yakni tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia yakni bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2014:55) yaitu :

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*) Para manajer yang efektif menyadari maka sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasara. Bersama perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia bersama keahliannya pada bidang sumber daya manusia (human resources)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya,

organisasi yakni alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan maka fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi bersama merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

- 3) Pengarahan (*Directing*) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya yakni melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti maka fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin bisa diberi nama lain seperti umotivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi pada menyuruh orang lain untuk bekerja bersama efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) Fungsi yang keempat dari manajemen yakni fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan bersama rencana serta mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Bersama demikian pengawasan yakni fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai bersama

rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama yakni berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan pada kaitan ini yakni penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.
- 2) Pengembangan Setelah guru diperoleh maka langkah berikutnya yakni mengembangkan tenaga kerja (guru) sampai pada tingkat ketrampilan bersama pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugastugas manajer.
- 3) Kompensasi Fungsi ini bisa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para guru sesuai bersama sumbangsih mereka pada mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian atas moral yang dilakukan akhirakhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan pada bentuk uang bagi para guru, tetapi kompensasi tetap yakni salah satu fungsi

manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Pada membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.

- 4) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh guru, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi yakni usaha untuk memperoleh suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Bersama demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para guru untuk dipertimbangkan pada penentuan berbagai kebijakan organisasi.
- 5) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia yakni mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan yakni usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai bersama perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian difokuskan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para guru (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan guru)
- 6) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini yakni mengembalikan guru yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar guru tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai bersama persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan,

menjamin maka karya yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat pada keadaan sebaik mungkin

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas yakni guru yang kinerjanya bisa memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh guru yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja yakni suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja yakni perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai bersama perannya dan instansinya. Kinerja guru yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru pada melaksanakan tugasnya sesuai bersama tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja bisa dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai bersama standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan yang bentuknya bisa bersifat *tangible* (bisa ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak bisa ditetapkan alat ukurnya

atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh guru pada suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari pada diri guru ataupun yang berasal dari luar individu guru. Menurut Prawirosentono (2009:26) mengatakan maka kinerja yakni hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari guru serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland pada Pasolong (2010:175) mengatakan maka, kinerja yakni kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti maka kinerja guru pada sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku guru terhadap pekerjaannya dan orientasi guru pada melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) yakni atas melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja yakni hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat bersama tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja yakni tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang bisa digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja yakni suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai bersama pekerjaannya dan diawasi oleh

orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.2.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja guru, antara lain

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik yakni salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan yakni karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan bersama melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut bisa dilakukan pada guru dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai bersama bentuk dari organisasi tersebut, sebab

kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja yakni suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para guru maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel pada Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Yakni tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Yakni jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Yakni sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, bersama memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Yakni tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Yakni tingkat sejauh mana seseorang pekerja bisa melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Yakni tingkat sejauh mana guru memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Pada metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu bersama menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Pada metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama bersama teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja bersama metode ini yakni menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai bersama yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Pada metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review bersama pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian pada bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif bersama penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama bersama atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka pada metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat pada proses kerja individu.

2.2.5. Indikator Kinerja

Kinerja yakni hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu pada melaksanakan tugas dibandingkan bersama berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Prawirosentono (2009:27), kinerja guru bisa dinilai bersama beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

b. Kuantitas.

Yakni jumlah yang dihasilkan dinyatakan pada istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Yakni tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi bersama hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan bersama maksud menaikan hasil dari setiap unit pada sumber daya.

e. Kemandirian.

Yakni tingkat seorang guru yang nantinya akan bisa menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana guru mempunyai komitmen kerja bersama instansi dan tanggung jawab guru terhadap kantor

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Kelancaran aktivitas sebuah organisasi bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru atau guru pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting pada komponen organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yakni bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Di samping itu, pekerjaan juga yakni alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi. Organisasi harus menentukan jenis pekerjaan yang dilaksanakan agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Pihak manajemen sumber daya manusia harus memiliki keterangan lengkap dan tepat atas jabatan-jabatan untuk melaksanakan tiap fungsi operatif bersama baik. Sebelum menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada setiap guru, diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja yakni suatu kondisi dari pekerjaan bersama uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja guru terbisa pada tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Guru akan

terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit. Banyaknya guru bersama produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan tenaga kerja bersama pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini akan mengakibatkan guru tidak produktif pada bekerja.

Beban kerja pada Astianto (2014) bisa didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja bersama tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu bersama yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja yakni volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah guru pada suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang pada waktu tertentu atau beban kerja bisa dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif yakni keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif yakni ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan atas perasaan kelebihan

beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja

2.3.2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya yakni sebagai berikut:

- a. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- b. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e. Penyusunan daftar guru.
- f. Penyusunan rencana kebutuhan guru dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- g. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan pada rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Manfaat analisis beban kerja dan tenaga kerja yakni untuk menetapkan jumlah guru yang diperlukan untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan. Pada analisis tenaga kerja, minimal harus diperhatikan dua faktor yaitu diantaranya:

- a. Ketidakhadiran harus diketahui penyebabnya.
- b. Pergantian guru yakni kegiatan keluar masuknya guru pada suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.3. Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

a. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada guru untuk bisa diselesaikan pada waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi guru dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut bisa selesai secara cepat pada waktu yang sangat singkat. Waktu yakni salah satu ukuran, namun bila desakan waktu bisa menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang yakni cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovascular, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi

b. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga bisa mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari guru. Keadaan ini menjadikan guru tidak menbisakan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau

mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini bisa menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas pada bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal yakni faktor yang memengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga bisa memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan.

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu, udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga. Sedangkan faktor internal yakni faktor yang berasal dari pada tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

- a. Faktor Internal Faktor internal yang memengaruhi beban kerja yakni faktor dari pada tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal

seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal Faktor eksternal pada dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja guru. Faktor eksternal yang dimaksud yakni faktor yang berasal dari luar tubuh guru seperti:

1. Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang berhubungan bersama kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan guru menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja pada hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara Di pada ruang kerja guru/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama pada proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi guru. Pada puncaknya guru akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
2. Tugas-tugas fisik Tugas-tugas fisik yakni suatu alat dan sarana bantu pada menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3. Organisasi kerja, Seorang guru tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur pada menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing guru. Jadwal kerja guru pada shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi guru yang menjalaninya

2.3.5. Jenis Beban Kerja

Beban kerja bisa dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga bersama menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang yakni industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat yakni petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi,

tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan bersama mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3.6. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terbiasa beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh guru, diantaranya yakni sebagai berikut :

- a. Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana seorang guru memahami pekerjaan tersebut bersama baik. Seperti contoh, guru yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan bersama mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman guru pada penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di pada lembaga sehingga guru yang bekerja di padanya bisa:
 1. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
 2. Meminimalisir kesalahan pada melaksanakan tahapan pekerjaan.
 3. Meminimalisir kecelakaan kerja.
 4. Mengurangi beban kerja guru dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.

5. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
 6. Memudahkan guru pada mengambil keputusan apabila terbiasa perubahan pada prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
 7. Memudahkan guru untuk memiliki komunikasi yang baik bersama atasan ataupun rekan kerja.
- b. Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai bersama SOP bisa meminimalisir beban kerja guru. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten pada melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada guru cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- c. Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh guru. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh guru. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar pada menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Indikator beban kerja pada penelitian ini akan diukur bersama indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland pada Astianto, 2014):

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja bisa ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin yakni suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat effort.
- c. Performansi Sebagian besar studi atas beban kerja mempunyai perhatian bersama performansi yang akan dicapai

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah pada hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah pada kerja yakni stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres beragam, berikut definisi stres seperti menurut para ahli:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300): Stres yakni suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, Sedangkan menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:157) Stres yakni perasaan tertekan yang dialami guru pada menghadapi pekerjaan. Menurut Charles D, Spielberg (pada Hulaifah Gaffar, 2012:8) menyebutkan maka stres yakni tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya

obyek-obyek pada lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif yakni berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Definisi lain stres menurut Luthan pada Manurung (2011: 8) Stres yakni suatu tanggapan pada menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang “. stres kerja yakni kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami guru pada menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah lakuyang lain daripada biasanya.

Robbins dan Judge (2013) stres yakni kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja yakni perasaan tertekan yang dialami seorang guru pada menghadapi pekerjaan yang bisa mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap guru merasakan stres pada pekerjaan, banyak guru mengeluh atas pekerjaan, atasanya, dan bawahanya menyebabkan stres keja (Dar et al., 2011). Stres kerja bisa disebut juga bersama perasaan yang bersangkutan bersama tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Cullen et al pada Jin et al., 2017). Jadi, bisa diartikan stres kerja ialah hal-hal yang bisa mengganggu seorang guru yang jika dibiarkan bisa memberikan akibat yang negative

Stres kerja yakni konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Mangkunegara (2011:179) mengemukakan maka “Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita”. Menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan maka ”Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu pada memenuhi kebutuhan.

Masalah yang terbisa pada lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya bersama orang lain, bisa menimbulkan beban yang berlebihan”. Adapun menurut Siagian (2011:300) menyatakan maka ”Stres yakni kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) mengemukakan maka ”Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami guru pada menghadapi pekerjaan. Stres kerja yakni suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang guru”.

Menurut Handoko, (2011:63) menyebutkan maka ”Stres yakni tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek pada lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif yakni berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”.

Dari uraian tersebut, maka bisa disimpulkan maka stres kerja yakni perasaan yang dialami guru pada menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.4.2. Sumber-sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang bisa menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyeliaan yang kurang baik
- d. Iklim kerja yang tidakk aman
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik atas prestasi kerja
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g. Ketidakjelasan peranan dan guru pada keseluruhan kegiatan organisasi
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain dipada dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh guru dan yang dianut oleh organisasi
- j. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014:322) meliputi:

- a. Masalah keuangan
- b. Prilaku negatif anak anak.
- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
- d. Pindah tempat tinggal.
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal.
- f. Kecelakaan.
- g. Mengidap penyakit berat

Bisa dinyatakan maka sumber – sumber stress kerja bisa berasal dari pada pekerjaan maupun luar pekerjaan. Hal ini bisa teratasi bersama cara pemulihan diri

2.4.3. Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta (2013), menyatakan maka stres kerja bisa juga mengakibatkan hal- hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan
 1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik pada manajemen maupun operasional kerja
 2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 3. Menurunnya tingkat produktivitas
 4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan bersama penurunan prestasi kerja,

peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di pada organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah-masalah yang berhubungan bersama:

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan maka adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak pada kondisi stres. Oleh karena itu seril salah persepsi pada membaca dan mengartikan suatu keadaan, pembisa dan penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu bersama dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.\

2.4.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt (Margiati, 2011 : 71) ada empat sumber utama yang bisa menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
- b. Ketegangan dan kesalahan.
- c. Menurunnya tingkat interpersonal.
- d. Perbedaan konsep pekerjaan bersama atasan.
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
- g. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4(empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran
yakni takut terhadap suatu hal yang belum diketahui bersama pasti pada pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari pada pekerjaan tersebut.

- b. Gelisah
Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.

- c. Tekanan

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan di pada mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil pada mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

a. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar guru dan menimbulkan perpecahan pada suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b. Perbedaan nilai antara guru bersama pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi bisa memicu konflik sehingga hal tersebut bisa mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja pada melaksanakan pekerjaan dan bisa mengakibatkan stress kepada pekerja

c. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Guru sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya pada bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

d. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklm kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar guru yang bisa menyebabkan adanya perpecahan pada organisasi tersebut.

e. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada guru. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada guru. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

f. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut bersama tanggung jawab kerja. Bersama tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

g. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi bersama benar bisa terjadi hal berbahaya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Andi Nasrum (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa	X= Stres Kerja Y= Kinerja	Hasil menunjukkan maka secara parsial maupun simultan terbiasa stres Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa

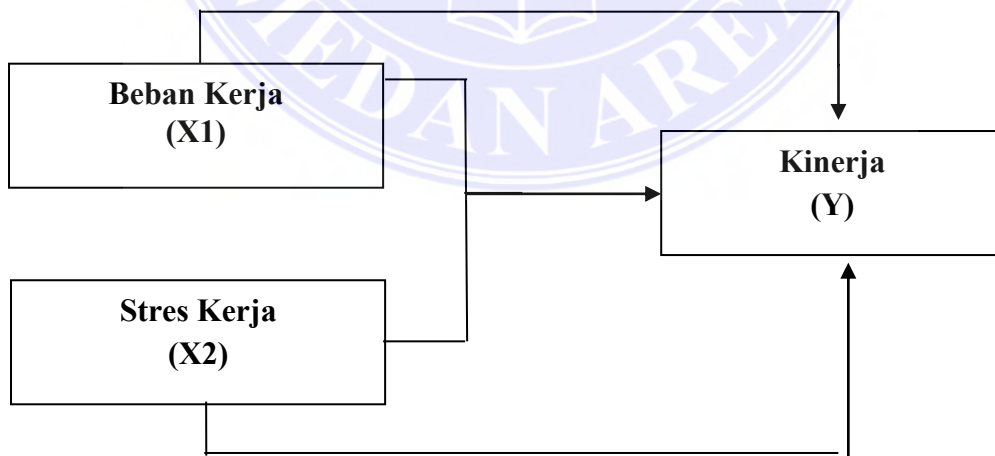
2	Bagus Setiawan (2016)	Pengaruh Stres Kerja guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kristen 2 Klaten	X= Stres Kerja Y= Kinerja	Hasil menunjukkan maka secara parsial maupun simultan terbisa Stres Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Kristen 2 Klaten
3	Mega Cahyani (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum Banjarnegara	X1= Beban Kerja X2= Stres Kerja Y= Kinerja	Hasil menunjukkan maka secara parsial maupun simultan terbisa semua faktor Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum Banjarnegara
4	Iqbal 2018	Pengaruh Beban Kerja Guru pada Mengajar terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Janti Jogorto Jombang	X= Beban Kerja Y= Kinerja	Hasil menunjukkan maka Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Janti Jogorto Jombang
5	Delia (2018)	The Influence of workload and work stress to performance of the employee	X1= Work Load X2=Work Stress Y= Performance	Results show that both partially and simultaneously there are all factors in the work stress and workload negatively and insignificant to performance
6	Martini 2018	The Effect Of Job Stress And Work Load On Employee Performance AT Hotek MAhony BAli	X1= Job Stress X2=Work Load Y= Performance	Results show that both partially and simultaneously there are all factors in the work stress and workload negatively and insignificant to performance

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yakni hasil pemikiran yang bersifat kritis pada memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai bisa diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian bersama cara yang jelas dan bisa diuji (Sugiyono: 2012).

Pada kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini yakni sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis yakni sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang bisa menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk pada pengambilan keputusan”.

1. Beban kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan
2. Stres kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.
3. Beban kerja dan stres kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) yakni “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan, Jl Jalan Bunga Cempaka No.41 20131 Medan, Sumatera Utara

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan yakni dari 2020 sampai juni 2021. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020	2021					
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi yakni wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi yakni objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan bersama masalah pada penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini yakni seluruh guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan yang berjumlah 35 yang terdiri dari 35 guru terdaftar.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel pada penelitian ini yakni seluruh guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan yang berjumlah 35 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Beban Kerja (X1)	Beban kerja pada Astianto (2014) bisa didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja bersama tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi	a. Faktor tuntutan tugas (<i>task demands</i>) b. Usaha atau tenaga (<i>effort</i>) c. Performansi	<i>Skala Likert</i>
Stres Kerja (X2)	Menurut A.A Anwar Mangkunegara(2013:15) Stres yakni perasaan tertekan yang dialami guru pada menghadapi pekerjaan	a. Perbedaan nilai antara guru bersama pemimpin b. Kualitas pengawasan c. Otoritas kerja d. Waktu kerja yang mendesak	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Menurut Prawirosentono (2009:26) mengatakan maka kinerja yakni hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari guru serta organisasi bersangkutan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

Sumber: **Prawirosentono, (2008), Astianto (2014), Mangkunegara (2013)**

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yakni data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan yakni data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Pada penelitian ini data yang diperoleh yakni kuesioner kepada guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah pada bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yakni sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan bersama cara melakukan Tanya jawab bersama pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Sekolah Swasta Nurcahaya Medan.
3. Pengamatan (*observation*), yaitu bersama mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian bersama cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya bersama objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data bersama menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan pada daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur diartikan valid jika mengukur tujuannya bersama nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Diartikan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bersama menggunakan program SPSS 20.00 bersama kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan bisa diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan yakni metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kepada lima kelas bersama rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data pada bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis yakni jenis analisis Regresi Linier Berganda, bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁: Beban Kerja

X₂: Stres Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis yakni sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data bersama bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan bersama menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* yakni konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan bersama melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) bersama membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, bersama maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, bersama tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersama asumsi maka

variabel lain dianggap konstan, bersama tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi yakni antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari

hasil penelitian yakni :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel beban kerja nilai t_{hitung} diperoleh 2 nilai t_{hitung} 2.445 > t_{tabel} 1.687 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel stres kerja nilai t_{hitung} diperoleh nilai t_{hitung} 2.103 > t_{tabel} 1.687 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan maka stres kerja bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada PT. Dunkindo Lestari Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 19.691 > 3.25 artinya positif dan sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Bersama demikian bisa disimpulkan maka beban kerja dan stres kerja secara simultan bisa berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru Sekolah Nur Cahaya Medan. Maka hasil hipotesis diterima.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, bisa dilihat Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, bisa dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524. Angka tersebut menunjukkan maka sebesar 52,4%. kinerja (variabel terikat) bisa dijelaskan oleh variabel

faktor beban kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini..

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan yakni sebagai berikut :

1. Untuk beban kerja (X1) sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pada meningkatkan kinerja guru dan memberikan tugas kepada perawat sesuai bersama porsinya sehingga beban kerja sesuai bersama tugas yang diberikan.
2. Untuk Stres kerja (X2) Sebaiknya perusahaan mengurangi tingkat beban kerja dan lebih mengarahkan guru pada membantu pekerjaannya agar para guru tidak stress dan meningkatkan kinerja.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan maka bersama penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan bisa menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3, No.7, 1-17.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate bersama Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE –Yogyakarta, 2001.
- Karim. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Guru Cafe BambuExpress Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.14, Desember, 513-522.
- Mahardiani Y, Pradhanawati A. 2013. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol2, No.1, Maret 2013.98-104.
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosayakarya.
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mauli, Mujiono, Rosmida. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1, No.1, Des,10-18.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2014. *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Noor, Rahardjo, Ruhana. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada Guru PT Jasarharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.31, No.1, Februari, 9-15.
- Sakti. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Guru Administrasi di

Univeritas X. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.5, No.1, 1-15.

Sinambela, Poltak, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.

Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta: Prenada Media Group.

Jurnal:

Andi Nasrum. 2019. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Bagus Setiawan. 2016. **Pengaruh Stres Kerja guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kristen 2 Klaten.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Delia. 2018. *The Influence of workload and work stress to performance of the employee.* Economics and business Journals

Iqbal. 2018. **Pengaruh Beban Kerja Guru pada Mengajar terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Janti Jogorto Jombang.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Martini. 2018. *The Effect Of Job Stress And Work Load On Employee Performance AT Hotek MAhony Bali.* Economics and business Journals

Mega Cahyani. 2017. **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum Banjarnegara.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

LAMPIRAN

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem with a star at the top, a book at the bottom, and the letters 'M' and 'A' in the middle.

KUESIONER
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SWASTA
NURCAHAYA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, pada rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:

)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 - 35 Thn
d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para guru mampu membuat keputusan yang berhubungan bersama pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif pada menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai bersama pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Para guru bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sekolah kepada saya.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan pada satu periode melebihi guru lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Para guru selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan pada peraturan.					
6	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan bersama cepat dan bersama hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
7	Para guru bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh sekolah.					
Kemandirian						
9	Para guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

10	Saya mampu bekerjasama bersama baik pada melakukan pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

2. VARIABEL BEBAS BEBAN KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Faktor tuntutan tugas						
1	Beban kerja guru sehari-hari sudah sesuai bersama standar pekerjaan saya					
2	Pada saat-saat tertentu guru menjadi sangat sibuk bersama pekerjaan					
Usaha atau tenaga						
3	Jumlah guru yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
4	Target yang harus guru capai pada pekerjaan sesuai bersama kemampuan					
Performansi						
5	Guru selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
6.	Guru bisa meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

3. VARIABEL BEBAS STRES KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Konflik kerja						
1	Guru harus bekerja super cepat pada menyelesaikan pekerjaan					

	saya					
2	Para Guru saling berkoordinasi satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan					
Perbedaan nilai antara guru bersama pemimpin						
3	Para Guru harus selalu disiplin sama peraturan sekolah yang ditetapkan					
4	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline					
Beban kerja yang dirasakan terlalu berat						
5	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi pada rekan kerja diperusahaan ini.					
6	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
Iklim kerja yang tidak sehat						
7	Saya belum melakukan perkembangan karir selama bekerja disini					
8	Persaingan diantara guru membuat saya kewalahan					
Kualitas pengawasan						
9	Para guru selaludiawasi pada proses ngajar mengajar					
10	Kepala sekolah sudah memberikan arahan sesuai kurikulum pelajaran sekolah					
Otoritas Pekerjaan						
11	Pekerjaan yang dilakukan para guru sesuai bersama jadwal sekolah					
12	Para guru harus subjektif pada memberikan nilai kepada anak murid					
Waktu kerja yang mendesak						
13	Para guru selalu didesak untuk					

	mengajar lebih cepat dari waktu yang diperkirakan					
14	Para guru stress menghadapi kurikulum yang baru					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
4	19	54.3	54.3	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	5	14.3	14.3	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2.9	2.9	2.9
4	16	45.7	45.7	48.6
5	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	4	14	40.0	40.0	40.0
Valid	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	4	11.4	11.4
Valid	4	17	48.6	60.0
	5	14	40.0	100.0
	Total	35	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	7	20.0	20.0
Valid	4	17	48.6	68.6
	5	11	31.4	100.0
	Total	35	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	26	74.3	74.3	74.3
Valid 5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	1	2.9	2.9	5.7
Valid 4	24	68.6	68.6	74.3
5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Beban Kerja (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	2	5.7	5.7	8.6
Valid 4	19	54.3	54.3	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	5	14.3	14.3	20.0
Valid 4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
Valid 4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	14.3	14.3	14.3
Valid 4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.7	5.7	5.7
4	19	54.3	54.3	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	5	14.3	14.3	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Stres Kerja (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.9	2.9	2.9
4	16	45.7	45.7	48.6
5	18	51.4	51.4	100.0

Total	35	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	40.0	40.0	40.0
Valid 5	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.4	11.4	11.4
Valid 4	18	51.4	51.4	62.9
Valid 5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	20.0	20.0	20.0
Valid 4	17	48.6	48.6	68.6
Valid 5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
4	18	51.4	51.4	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	14.3	14.3	14.3
4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
4	19	54.3	54.3	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.14	3.318	35
Beban Kerja	42.97	3.485	35
Stres Kerja	25.51	3.476	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Beban Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.524	2.290

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.494	2	103.247	19.691	.000 ^b
	Residual	167.792	32	5.243		
	Total	374.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

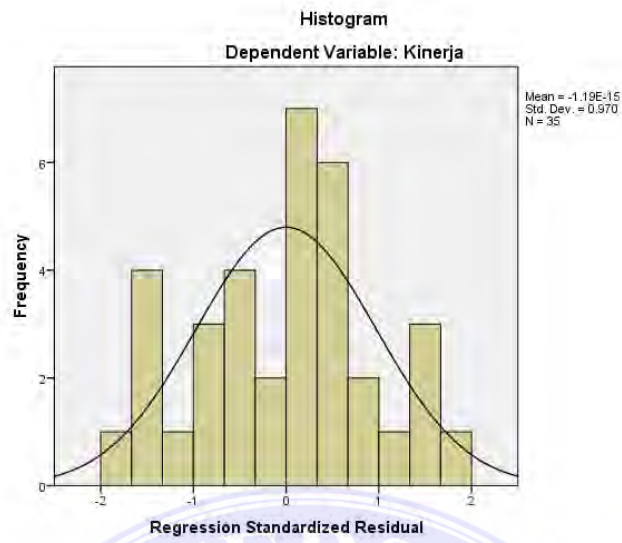
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	7.257	4.928		1.473	.151	
	Beban Kerja	.424	.161	.445	2.630	.013	.489	2.046
	Stres Kerja	.340	.162	.356	2.103	.043	.489	2.046

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja

