
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA PILAR MAS DI TANGERANG

Sanusi¹, Kamelius Farman Kaja²
Program Studi Manajemen
STIE Triguna Tangerang
Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia
sanusi@stie-triguna.ac.id¹, kamelius.farman.kaja@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Pada PT. Mega Pilar Mas . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada PT. Mega Pilar Mas yang berjumlah 59 guru. Dan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas . Besarnya kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada PT. Mega Pilar Mas.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Kinerja Guru*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze how much influence work stress has on teacher performance at PT. Mega Pilar Mas . The population in this study were all teachers at the PT. Mega Pilar Mas , which found 59 teachers. And the sample in this study used purposive sampling, namely the sampling technique of data sources with certain considerations. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used quantitative descriptive analysis. Based on the analysis that has been done, it shows that the work stress variable has a positive effect on the performance of teachers at the PT. Mega Pilar Mas . The magnitude of the contribution of work stress to teacher performance can be said to be significant from the analysis that has been carried out at the PT. Mega Pilar Mas .

Keywords: *Job Stress, Teacher Perf*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap pemimpin dalam suatu organisasi senantiasa menginginkan tingkat kinerja para bawahannya, baik dalam organisasi yang melayani kepentingan publik maupun organisasi yang berbentuk usaha/bisnis yang dikelola oleh lembaga-lembaga usaha swasta yang berorientasi profit.

Kinerja guru mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sifat kooperatif.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya sekolah untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat

kemampuan tertentu.

Banyak persoalan yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang berujung pada stres yang harus dihadapi, seringkali terjadi dalam banyak hal di sebuah pekerjaan, dimana dari tugas pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan, stres yang berkaitan dengan lingkungan kerja disebut dengan stres kerja. Hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Jadi stres kerja adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan baik.

Efek psikologis yang paling sederhana dari stres kerja adalah menurunnya kinerja guru, kinerja guru timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh guru tersebut. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan timbulnya stres kerja pada guru, stres kerja disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.

Pengelolaan stres yang dilakukan sekolah akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap guru. Sehingga apabila sekolah mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerja guru dapat mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah, karena kinerja guru merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah.

Seperti yang telah disebutkan diatas, salah satu pekerjaan yang rentan stres adalah tenaga profesional dalam bidang pendidikan, yaitu guru. Faktor-faktor yang menyebabkan stres pada guru yaitu beban kerja berlebih, kurangnya dukungan administrasi dan orang tua, gaji yang tidak mencukupi, masalah

Guru yang mengajar dalam lingkungan institusi pendidikan formal biasanya selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan internal institusi tempat guru tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Beratnya tuntutan tugas seorang guru seperti mereka yang mengajar pada sekolah menengah pertama (SMP) misalnya, menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres akibat kenakalan siswa atau siswi yang belajar di sekolah tersebut.

Masalah yang muncul pada guru reguler tentunya berbeda dengan masalah pada guru pendidikan khusus atau SLB. Guru SLB memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru reguler. Hal ini disebabkan anak berkebutuhan khusus membutuhkan lebih banyak perhatian dan pelatihan dibandingkan anak normal sehingga untuk menanganinya dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental.

Dari wawancara langsung saya kepada beberapa guru di SLB Harapan Bunda, masih terdapat guru yang mengajar di SLB belum memahami tentang metode pembelajaran di SLB, bagaimana cara mendidik anak yang berkubutuhan khusus, lalu bagaimana cara mengatur emosi dalam menghadapi anak berkubutuhan khusus (ABK) sehingga persiapan mengajar belum matang, kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti bermalas-malasan, datang terlambat, dan tidak mematuhi perintah. Akibat dari timbulnya stres kerja, guru di SLB merasa kelelahan dalam mengajar sehingga berimbas pada tugas yang diberikan menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu stres kerja yang dihadapi guru akan menimbulkan pengaruh terhadap sekolah. Dengan terjadinya stres maka sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Selain itu adapun permasalahan lainnya adalah permasalahan yang berasal dari dalam diri anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya, merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada guru. Gejala stres kerja ditandai dengan munculnya gejala tidak sabaran dalam menghadapi siswa di kelas, lekas marah, bersikap apatis, sering tidak masuk kerja dan sebagainya yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja guru.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan luar biasa merupakan pendidikan bagi peserta didik yang

memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial. Di dalam lembaga pendidikan khusus inilah stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena guru sangat berperan penting sekali dalam kegiatan belajar mengajar, dan kinerja guru disini harus mampu menyadarkan anak didik bahwa dirinya mampu menjadi anak seleyaknya anak normal pada umumnya, yang mampu menghadapi kehidupan dilingkungan sekitar, dan mampu menjadi anak yang tidak berketergantungan dengan orang yang ada disekitarnya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh penulis dari PT. Mega Pilar Mas, maka terlihat pada tabel 1.1 diatas terdapat jumlah karyawan PT. Mega Pilar Mas berjumlah 59 orang dengan 18 bagian, kemudian jumlah guru 42 orang.

Dimana Kepala Yayasan ini dipimpin oleh ibu Mayasni Rasyid S.Pd. Kepala sekolah sekaligus kepala yayasan ini bertanggung jawab penuh atas pendidikan SLB, salah satunya adalah bertanggung jawab atas jalannya kegiatan ngajar-mengajar dimana kepala sekolah merupakan pondasi utama dalam mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan dengan pengamatan pada objek penelitian dan juga dengan melakukan wawancara dengan guru di PT. Mega Pilar Mas. Identifikasi tentang gejala stres kerja seperti : 1) Kondisi beban kerja yang sangat tinggi yang menyebabkan stres kerja yang di alami oleh guru. 2) Waktu yang diberikan. 3) Adanya konflik kerja antara sesama rekan kerja. 4) Terdapatnya ketidaknyamanan bagi guru dalam bekerja karena perilaku ABK yang tidak bisa dikendalikan dan diduga sebelumnya. 5) Balas jasa yang kurang mencukupi atau rendah.

Dari uraian tersebut dapat kita lihat bahwa stres dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologis, jasmaniah, perilaku dan lingkungan. Dampak psikologi yang kuat dari stres adalah kecenderungan untuk mudah marah, frustrasi, kecemasan, agresif, gugup, panik. Keadaan lebih lanjut adalah timbulnya kebosanan, apatis depresi tidak bergairah dan kehilangan percaya diri. Sedangkan dampak stress yang berdampak jasmaniah dapat berupa hormonal, tekanan darah menjadi tinggi, perubahan denyut jantung, kesulitan pernapasan gangguan pencernaan, syaraf dan sebagainya. Dalam aspek perilaku seperti kurang mampu dalam mengendalikan putusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, acuh dan sebagainya.

Jika stress tidak ada, maka tantangan-tantangan kerja juga pun tidak ada dengan demikian prestasi kerja yang dihasilkan pun cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, maka kinerja seseorang juga cenderung meningkat pula, karena stress membantu para pegawai untuk mengerahkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari fenomena diatas sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi zaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini tertarik untuk mengangkat topik dengan judul : “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Mega Pilar Mas ”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (Slb) Harapan Bunda Kota Dumai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (Slb) Harapan Bunda Kota Dumai.

1.3.2. Manfaat Penelitian

-
1. Bagi Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak sekolah, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru demi perbaikan dan perkembangan sekolah yang diteliti.
 2. Bagi penelitian
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan stres kerja dan kinerja guru serta khususnya bidang ilmu (Manajemen Sumber Daya Manusia).
 3. Bagi penelitian selanjutnya
Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik dan permasalahan yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan dimana tubuh atau jiwa mengalami sebuah perubahan disebabkan karena adanya suatu guncangan atau tekanan yang ada diluar kebiasaannya sehingga mengakibatkan gangguan baik secara fisik, perilaku dan terlebih psikologisnya (kejiwaan).

Stres kerja adalah perasaan yang dialami guru yang diakibatkan oleh situasi, tindakan, atau peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan dan berakibat pada fisiologis, psikologis dan perilaku.

Adapun penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, dan konflik kerja.

Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang mempengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

2. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup,

agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

3. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya

2.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) menunjukkan bahwa faktor dari stres kerja yaitu :

a. Faktor-faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor-faktor organisasi

1. Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasi.
2. Tuntutan peranan yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
3. Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

c. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik. dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2.1.4. Indikator Stres Kerja

1. Tuntutan tugas, yang merupakan faktor yang di kaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peranan, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagaimana suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antara pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

2.2. Kinerja Guru

2.2.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan ungkapan dari kata performance dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: “cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku”. Selain itu Supardi (2016) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk

melaksanakan suatu pekerjaan”. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Hasiolan and Reniyati 2017) “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Sedangkan menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sementara itu menurut Supardi (2016) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama.

2.2.2. Pengertian Kinerja Guru

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Lalu tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa 2018).

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (learning agent), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berikutnya Ahmad (2017) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor internal

a. Faktor internal

1) Kecerdasan

Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017) bahwa “Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan”.

-
- 2) Keterampilan dan kecakapan
Selanjutnya Ahmad (2017) menjelaskan bahwa “keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan”.
 - 3) Bakat
Selain itu Ahmad (2017) menyebutkan bahwa “penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan”.
 - 4) Kemampuan dan minat
Berikutnya Ahmad (2017) menyebutkan pula bahwa “syarat untuk mendapatkan ketenagan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan
 - 5) Kesehatan
Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula. 6) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.
 - b. Faktor eksternal
 - 1) Lingkungan keluarga
Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
 - 2) Lingkungan kerja
Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang berkerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.
 - 3) Komunikasi dengan kepala sekolah
timbulnya salah pengertian.
 - 4) Sarana dan prasarana
Adanya sarana dan prasarna yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

2.2.4. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Indikator- indikator kinerja guru yaitu :

- a. Perencanaan Program Pembelajaran
Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut: (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran,
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.
- c. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara- cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

- Kualitas kerja (Quality of work), berupa menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas.
- Ketepatan kerja (Promptness), berupa menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran.
- Inisiatif (Initiative), berupa memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- Kemampuan (Capability) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- Komunikasi (Communication), memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai. Yang beralamat di Komplek Beringin Patra, Blok D 18, Kel. Bukit Datuk Kec. Dumai Selatan Kota Dumai.

3.2. Operasional Variabel

Sesuai dengan judul dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini makna variabel-variabel yang dibahas adalah:

- Variabel bebas atau Independent variable (X) adalah Stres Kerja
- Variabel terikat atau dependent variable (Y) adalah Kinerja Guru Adapun operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

PEMBAHASAN

5.1. Uji Kualitas Data

5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden yang benar- benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai Stres Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang di gunakan.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penyataan di katakan valid, r_{tabel} *product moment* untuk $df : (N-2) = 42 - 2 = 40$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,304. Hasil dan analisis Menggunakan SPSS dan nilai r_{tabel} di sajikan sebagai berikut :

Guru (Y)

Variabel	Item pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1	0,580	0,304	Valid
	X2	0,616	0,304	Valid

Kinerja Guru (Y)	X3	0,670	0,304	Valid
	X4	0,701	0,304	Valid
	X5	0,737	0,304	Valid
	X6	0,738	0,304	Valid
	X7	0,585	0,304	Valid
	X8	0,690	0,304	Valid
	X9	0,639	0,304	Valid
	X10	0,458	0,304	Valid
	Y1	0,639	0,304	Valid
	Y2	0,771	0,304	Valid
	Y3	0,838	0,304	Valid
	Y4	0,900	0,304	Valid
	Y5	0,822	0,304	Valid
	Y6	0,784	0,304	Valid
	Y7	0,623	0,304	Valid
	Y8	0,806	0,304	Valid
	Y9	0,645	0,304	Valid
	Y10	0,191	0,304	Tidak Valid

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada stres kerja (X) dan kinerja guru (Y) yang diketahui bahwa nilai r lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 20 indikator stres kerja (X) dan kinerja guru (Y) memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Adapun nilai r -tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (42-2)$$

$$df = (40)$$

$$df = 0,304$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas N = banyaknya sampel

5.1.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach*’, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat di lihat sebagai berikut :

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja	10	0,60	0,809	Reliable
Kinerja guru	10	0,60	0,870	Reliable

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Kuesioner akan di nyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

5.2. Analisis Deskriptif Stres Kerja (X)

Analisis stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimana tekanan disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana tekanan disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana individu itu berada (dale dan staudohar, 1999).

Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan

maupun lingkungan luarnya. Untuk menjelaskan Stres Kerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai dapat kita jelaskan sebagai berikut: sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.

5.3.2. Menghabiskan Seluruh Waktu Untuk Bekerja Setiap Hari

Menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap harinya memang tidak mudah dikarenakan kita tidak bisa membagi waktu untuk keluarga, lingkungan dan tidak mempunyai waktu istirahat yang cukup.

Adapun jawaban responden mengenai menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari sebagai berikut:

Tabel 5. 7 Menghabiskan Seluruh Waktu Untuk Bekerja Setiap Hari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	60%
2	Setuju	16	38%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari menentukan hasil dari 42 orang guru, 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkatan persentase 60%, 16 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38% , 1 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2%, kenapa

5.3.3. Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan

Pada saat guru mengajar pasti adanya emosi yang sulit di kontrol karena murid nya yang luar biasa nakal, tidak bisa diatur, dan berbeda pada anak umumnya karena murid SLB adalah murid yang hiperaktif.

Adapun jawaban responden mengenai Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	55%
2	Setuju	16	38%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang emosi yang tidak beraturan dalam pekerjaan, 23 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 55% , 16 orang menjawab setuju dengan responden sebesar 38%, 3 orang responden menjawab cukup setuju dengan persentase 7%.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa emosi yang tidak beraturan dalam pekerjaan berada pada kategori sangat setuju. Responden sangat setuju (Perry, 2005). Individu dengan kelelahan sepanjang hari akan merasakan ketidaknyamanan pada tubuh saat malam hari. Hal ini akan menyebabkan individu sulit rileks sehingga sulit untuk mulai tertidur. Namun, tingkat rileks setiap individu berbeda-beda sehingga walaupun ada beberapa responden yang tidak melakukan aktivitas lain dan tidak mengalami kelelahan, responden tetap dapat merasakan kesulitan untuk rileks karena hanya melakukan hal yang sama

sepanjang hari.

Adapun jawaban responden mengenai merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 9 Merasa Lelah Ketika Bangun Tidur Dan Harus Menemui Pekerjaan Lagi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	45%
2	Setuju	21	50%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dari 42 orang guru, 19 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 45% , 21 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 50% , 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5%, mengapa ada responden memilih cukup setuju dengan merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi mungkin karna guru merasa pekerjaannya tidak begitu melelahkan dan dia masi sanggup dalam menemui pekerjaan lagi tiap harinya. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi yaitu 21 orang guru memilih setuju.

5.3.5. Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan gejala- gejala dari emosional tersebut seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Adapun jawaban responden mengenai Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 10 Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	60%
2	Setuju	13	31%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 60%, 13 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 31% , 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10%, mengapa ada responden memilih cukup setuju dengan beban kerja yang diberikan lebih dari kemampuan kerja, mungkin karna guru merasa beban kerja nya cukup dan tidak memberatkan atau melebihi kemampuan kerja. sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang yaitu 25 orang guru memilih sangat setuju.

5.3.6. Tuntutan Peran

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang imdividu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.

5.3.7. Bekerja Terlalu Keras Dalam Menjalankan Pekerjaan

Bekerja terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan sangat melelahkan, ditambah lagi anak didik yang susah untuk diatur akan membuat guru lebih extra lagi dalam mengajar.

Tabel 5. 11 Bekerja terlalu keras dalam meningkatkan pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	38%
2	Setuju	22	52%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang bekerja terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan dari 42 orang guru, 16 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38%, 22 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 52%, 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.8. Khawatir Bahwa Pekerjaan Sekarang Meningkatkan Emosi

Berdasarkan pekerjaan dapat dilihat bahwa menjadi seorang guru di SLB dapat menguji kesabaran sehingga sering kali guru merasa emosi, dan takut tidak bisa mengontrol emosi saat kelelahan.

Adapun jawaban responden mengenai khawatir bahwa pekerjaan sekarang meningkatkan emosi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	36%
2	Setuju	19	45%
3	Cukup Setuju	7	17%
4	Tidak Setuju	2	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang khawatir bahwa pekerjaan sekarang meningkatkan emosi dari 42 orang guru, 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36%, 19 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 45%, 7 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 17%, dan 2 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 5%, sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.9. Kehabisan Tenaga Karena Mengajar Siswa SLB

Berdasarkan guru yang mengajar di SLB saya melihat guru banyak yang kelelahan dalam mengajar karena siswanya yang hiperaktif

Adapun jawaban responden mengenai kehabisan tenaga kerja karena mengajar siswa SLB dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	43%
2	Setuju	17	40%
3	Cukup Setuju	4	10%

4	Tidak Setuju	3	7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Berdasarkan hasil tanggapan tentang kehabisan tenaga karena mengajar siswa SLB dari 42 orang guru, 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 43%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40% , 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10% . 2 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 7%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria angat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.10. Tuntutan Pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

5.3.11. Pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang

Berdasarkan pekerjaan sebagai guru, guru menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang karena guru diwajibkan untuk mengontrol emosi, melatih kesabaran agar anak mau di bimbing dan dididik dengan baik.

Adapun jawaban responden mengenai pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tanggapan tentang pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan tenang dari 42 orang guru. 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 55%, 16 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38% , 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7%, sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.12. Telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa, berkat guru murid di SLB menjadi seperti anak normal pada umumnya. Adapun jawaban responden mengenai telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 15 Telah Menyelesaikan Banyak Hal Yang Bernilai Dalam Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	33%
2	Setuju	15	36%
3	Cukup Setuju	12	29%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan tentang telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan dari 42 orang guru. 14 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 29% . 1 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.13. Bekerja Dengan Banyak Murid Dapat Meningkatkan Stres

Bekerja dengan banyaknya murid secara langsung akan meningkatkan stres karena murid yang banyak akan menimbulkan keributan, dampaknya guru cepat marah dan menimbulkan stres.

Adapun jawaban responden mengenai bekerja dengan banyak murid dapat meningkatkan stres dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 16 Bekerja Dengan Banyak Murid Dapat Meningkatkan Stres

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	24%
2	Setuju	12	29%
3	Cukup Setuju	10	24%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	3	7%
Total		42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang bekerja dengan banyak murid dapat meningkatkan stres dari 42 orang guru, 10 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 24%, 12 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 29% , 10 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan persentase 24%, 7 orang responden

Berdasarkan tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel Stres Kerja pada PT. Mega Pilar Mas yang diperoleh yaitu sebesar 735. Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan nilai minimal sebagai berikut:

Nilai Maksimal = $10 \times 1 \times 42 = 420$

Nilai Minimal = $10 \times 5 \times 42 = 2100$ Untuk mencari nilai interval koefisiensinya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{420 - 2100}{5} = -336$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Stres Kerja pada PT. Mega Pilar Mas , maka dapat ditemukan dibawah ini:

Sangat Setuju	= 420	756
Setuju	= 757	1092
Cukup Setuju	= 1093	1428
Tidak Setuju	= 1429	1764
Sangat Tidak Setuju	= 1765	2100

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Stres kerja pada PT. Mega Pilar Mas dimana total skor sebesar 735 dalam kategori sangat setuju, dalam kategori sangat setuju berada diantara 420 – 756. Hal ini merupakan bahwa Stres Kerja di SLB Harapan Bunda sangat tinggi. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 107 pada tanggapan tentang bekerja dengan banyaknya guru dapat meningkatkan stres, sementara nilai skor terendah sebesar 60 pada tanggapan responden tentang menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari.

5.5. Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Supardi (2016) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas

5.5.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas kerja. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama- sama pegawai dan atasan dengan tujuan memberi nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

5.5.2. Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Benar Dan Sesuai Prosedur

Berdasarkan tugas yang diberikan, guru harus mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur karena jika salah dalam menyelesaikannya maka kegiatan mengajar tidak terlaksana dengan baik, dan hasilnya akan tidak memuaskan. Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Benar Dan Sesuai Prosedur dari 42 orang guru, 20 orang responden memberikan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48% , 16 orang responden memberi jawaban setuju dengan responden dengan tingkat persentase 38% , 5 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12%. 1 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.3. Guru Selalu Menjalankan Pekerjaan (Mengajar) Dengan Sungguh- Sungguh

Dalam menyelesaikan pekerjaan, guru harus menjalankannya dengan sungguh-sungguh sehingga tugas yang diberikan akan baik hasilnya. Berikut ini disajikan hasil tanggapan responden mengenai guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh-sungguh

Berdasarkan tanggapan responden tentang Guru Selalu Menjalankan Pekerjaan (Mengajar) Dengan Sungguh-Sungguh dari 42 orang guru, 20 orang responden memberikan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48% , 19 orang responden memberi jawaban setuju dengan responden dengan tingkat persentase 45% , 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% . 1 orang responden memberikan jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.4. Kerapian dalam Melaksanakan Tugas

Kerapian dalam melaksanakan tugas itu sangat penting bagi sekolah mengapa begitu karna jika guru sampai tidak rapi dalam menjalankan tugas yang diberi kepala sekolah maka guru bisa mengulang kembali tugas yang diberikan kepala sekolah, maka dari itu guru harus rapi dan teliti dalam melaksanakan tugas yang diberi kepala sekolah dengan baik. Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan kerapian dalam melaksanakan tugas pada PT. Mega Pilar Mas tugas dari 42 orang guru. 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48%, 18 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43%, 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10%. Responden memilih cukup setuju mengenai kerapian dalam melaksanakan tugas mungkin ada beberapa guru yang tidak rapi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.5. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurang waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

5.5.6. Mampu Menjalin Kerja Sama Terhadap Rekan Kerja Lainnya

Guru harus mampu berinteraksi dan menjalin komunikasi yang baik terhadap rekan kerja, karena semakin baik hubungan dengan rekan kerja lainnya maka semakin baik pula kinerja yang diberikan nantinya. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai mampu menjalin kerja sama terhadap rekan

Berdasarkan tanggapan responden tentang mampu menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya dari 42 orang guru. 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 60%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% . Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju

berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.7. Guru Saling Mendukung Terhadap Rekan Kerja Lainnya Dalam Pelaksanaan Tugas

Adanya dukungan sesama guru akan memberikan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai guru saling mendukung terhadap rekan kerja lainnya dalam pelaksanaan Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang Guru Saling Mendukung Terhadap Rekan Kerja Lainnya Dalam Pelaksanaan Tugas dari 42 orang guru. 28 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 67% , 11 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 26% , 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.8. Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan

Kemampuan untuk menyelesaikan masalah bukan hanya untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada. Melainkan jua kemampuan tersebut dapat dijadikan pegawai mampu meminimalkan resiko yang terjadi. Dengan memiliki kemampuan problem solving dengan baik, pegawai dapat melihat kesempatan dengan lebih baik. setiap pegawai harus mampu menyelesaikan masalah tugasnya masing-masing karna itu sudah tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya.

Berdasarkan ini merupakan hasil jawaban responden mengenai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dari 42 orang pegawai, 24 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 57%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36% , 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.9. Lama Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Harrington (2001) juga menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.

Analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan , peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

5.5.10. Guru Datang dan Pulang Tepat Waktu

Sesuai peraturan yang berlaku guru harus mengikuti peraturan yang ada disekolah dengan datang dan pulang tepat waktu, jika guru sesukanya saja mau datang terlambat dan pulang lebih cepat maka akan akan dikenakan peringatan.

Pulang Tepat Waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 24 Guru Datang dan Pulang Tepat Waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	50%
2	Setuju	17	40%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang Guru Datang dan Pulang Tepat Waktu dari 42 orang pegawai, 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 50% , 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%,

3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7% , 1 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.11. Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar

Guru tidak dibenarkan untuk selalu izin saat jam mengajar karena akan mengganggu pembelajaran berlangsung, dan murid belajar akan kurang maksimal Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	52%
2	Setuju	17	40%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar dari 42 orang pegawai, 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 52%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7%, Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.12. Supervisi

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar , pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivitas dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya perbaikan dalam bentuk pembinaan.

5.5.13. Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru

Sesuai tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru harus berdasarkan kemampuan guru, jika tidak sesuai akan akan menimbulkan stres dan kelelahan kemudian hasil dari tugas tersebut tidak memuaskan. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru.

Berdasarkan tanggapan responden tentang Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru dari 42 orang pegawai, 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 52% , 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40% , 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% . 1 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 25% Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut. kerjanya. Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, apalagi seorang guru, tanpa ada target maka arah dan tujuan menjadi tidak jelas. Maka dari itu guru di PT. Mega Pilar Mas harus bisa menyelesaikan kerja yang sesuai dengan tergetnya.

Berikut ini di sajikan hasil tanggapan responden mengenai Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru

Berdasarkan tanggapan responden tentang Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru dari 42 orang guru, 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 69%, 13 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat

persentase 31%

, Sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

Mengenai rekapitulasi variabel kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 644. Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan minimal sebagai berikut:

Nilai Maksimal = $10 \times 1 \times 42 = 420$

Nilai Minimal = $10 \times 5 \times 42 = 2100$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{420 - 2100}{5} = -336$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas maka dapat ditentukan dibawah ini:

= 420 756

Setuju = $757 - 1092$

Cukup Setuju = $1093 - 1428$

Tidak Setuju = $1429 - 1764$ Sangat Tidak Setuju = $1764 - 2100$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Guru pada PT. Mega Pilar Mas dimana total skor sebesar 644 dalam kategori sangat setuju, dalam kategori sangat setuju berada diantara 420 – 756. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SLB Harapan Bunda sangat tinggi. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 71 pada tanggapan tentang mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur, sementara nilai skor terendah sebesar 55 pada tanggapan responden tentang target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi oleh guru.

5.7. Analisis Data Penelitian

5.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada PT. Mega Pilar Mas .

Data hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,857 + 0,614 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,857 artinya bahwa jika tidak ada Stres Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 1,857
2. Koefisien regresi Variabel Stres Kerja (X) sebesar 0,614 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Stres Kerja (X), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,614 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Stres Kerja (X) sebesar 5,332 artinya lebih besar dari > t-tabel 2,021. Dengan nilai signifikansi Stres Kerja (X) sebesar 0,000 < probabilitas 0,005. Sehingga dapat

5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi (R²) diketahui R Square sebesar 0,415 atau 41,5%. Artinya variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 41,5%. Sisanya 58,5% dipegung statistik yaitu pengujian secara persial (t-test).

Dari hasil spss yang sudah dilakukan bahwa hasil uji t menunjukkan variabel Stres Kerja (X), t-hitung adalah sebesar 5,332 > t-tabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis pertama (H₁) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Pada PT. Mega Pilar Mas .

Nilai T-tabel dihitung dengan rumus berikut : $T\text{-tabel} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$
 $= t(0,05 / 2 ; 42 - 1 - 1)$
 $= t(0,025 ; 40)$
 $\alpha = 0,05$

5.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Pada PT. Mega Pilar Mas sebesar R square 0,415 atau 41,5% dan dapat dikatakan (Corelasi sedang) karena 0,41 hingga 0,60 = Korelasi sedang. Dari pengolahan data yang saya uji dapat dijabarkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena hasil kuisioner yang tidak sesuai, kemudian alasan lainnya adanya stres dapat memicu perkembangan karir karena stres bisa digunakan sebagai motivator untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Kenapa kinerja karyawan memerlukan pengelolaan yang baik? Agar stres dapat memberikan dampak yang positif. Dampak yang positif dapat melahirkan kinerja yang baik pula.

Pada variabel Stres Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan bahwa Dimana nilai skor tertinggi sebesar 107 pada tanggapan tentang bekerja dengan banyaknya guru dapat meningkatkan stres, sementara nilai skor terendah sebesar 60 pada tanggapan responden tentang menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari.

Variabel Kinerja Guru dimana nilai skor tertinggi sebesar 71 pada tanggapan tentang mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur, berperan aktif dalam mengendalikan stres kerja dan kemampuan kinerja guru secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windi Fajar Yasin Salamudin dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Sekota Cimahi (2015) menghasilkan kesimpulan Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa “Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Guru SLB Se-Kota. Stres kerja pada guru biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas . Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan seperti berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada PT. Mega Pilar Mas . Artinya adalah semakin kuat Stres kerja pada guru PT. Mega Pilar Mas .
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja Guru pada PT. Mega Pilar Mas .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan menjadi saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sekolah diharapkan untuk memberikan pengurangan beban kerja yang diberikan kepada guru agar guru tidak stres dalam bekerja dan selalu memahami hal-hal kecil yang ada pada diri guru. Dan diharapkan kepada sekolah untuk meningkatkan pemberian insentif yang diberikan untuk guru agar guru memiliki semangat atau motivasi dalam mengajar jika sekolah tidak memberikan insentif kepada guru , maka guru kurang semangat dalam mengajar.
2. Hasil penelitian yaitu hasil tanggapan responden stres kerja yang terendah mengenai menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari, dimana dengan menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari dapat meningkatkan stres pada guru dikarenakan tidak ada waktu untuk beristirahat.
3. Hasil penelitian yaitu hasil tanggapan responden kinerja guru yang terendah mengenai target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi oleh guru. Dimana guru harus mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan sehingga tugas yang diberikan akan baik hasilnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, Aidila. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu*. Diss. Iain Bengkulu, 2021.
- Akmal, Zaidatul, Et Al. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai." *Instructional Development Journal* 4.2 (2021): 94-103.
- Damayanti, Fransiska Anggi (2017) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Berbasis Latar Belakang Pendidikan Luar Biasa Dan Non Pendidikan Luar Biasa (Studikkasus Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah)*. Skripsi Thesis, Sanata Dharma University.
- Hakim, Riefsy Arien Majidah Rahmawati, Ekawati Ekawati, And Ida Wahyuni. "Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Swasta Di Cirebon." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)* 7.4 (2019): 517-524.
- Hidayat, Zainul. "Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang." *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 6.1 (2016): 36-44.
- Mangkunegara, Aa Anwar Prabu, And Mela Puspitasari. "Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma." *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran* 45.2 (2015).
- Nasrum, Andi. "Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 18 Gowa." Phd Diss., Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.
- Putri, A. K. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 12 Kota Tangerang Selatan*.
- Rosyadi, Imam. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Indonesian Journal Of Strategic Management* 3.1 (2020).
- Sakinah, K. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smp Negeri 1 Cicalengka)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Salamudin, Windi Fajar Yasin. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Se-Kota Cimahi*. Diss. Universitas Pendidikan Indonesia, 2015.
- Sukma Pratiwi, D. I. A. H. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (Slb) Negeri Pembina Di Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Upn"veteran"yogyakarta)*.