

SKRIPSI

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) HARAPAN BUNDA KOTA DUMAI”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Guna Memperoleh
Gelara Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

SONIA INDAH PRATIWI

NPM: 185210242

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SLB HARAPAN BUNDA KOTA DUMAI

SONIA INDAH PRATIWI

185210242

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda Kota Dumai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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 kuisisioner. 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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai. Besarnya kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Kinerja Guru*

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS ON TEACHER PERFORMANCE AT HOPE BUNDA SLB, DUMAI CITY

SONIA INDAH PRATIWI

185210242

The purpose of this study was to determine and analyze how much influence work stress has on teacher performance at Harapan Bunda Special School, Dumai City. The population in this study were all teachers at the Harapan Bunda SLB, Dumai City, 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 Harapan Bunda Special School in Dumai City. 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 Harapan Bunda SLB Dumai City.

Keywords: Job Stress, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dan bentuk Skripsi ini. Selain itu shalawat beriringan salam tidak lupa juga dikirimkan kepada baginda rasul junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda Kota Dumai”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, Selaku Rektor Universitas Islam Riau Yang Telah Memberikan Kesempatan Untuk Menyelesaikan Studi Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA Selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si Selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing Yang Telah Memberikan Banyak Pengarahan Dan Bimbingan Dengan Tulus Dan Sepenuh Hati Kepada Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
7. Bapak Dr. Hamdi Agustin, SE.,MM Selaku Dosen Penasehat Akademis Selama Berkuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Bapak Dani Pratama Dan Dosen Selaku Staff Pengajar Serta Staff Karyawan/I Tata Usaha Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Yang Telah Membimbing Dan Mengajar Ilmu Selama Berkuliah.
9. Teristimewa Kepada Orang Tua Saya Yang Sangat Saya Cintai Dan Sayangi Ibu Rahijah Dan Bapak Romdoni Saya Ingin Mengucapkan Terimakasih Yang Tidak Terhingga Atas Kasih Sayang Perhatian Dan

Selalu Memberi Doa, Memotivasi Dan Menyemangati Peneliti Agar Mampu Menyelesaikan Skripsi Tepat Waktu Serta Memberikan Dukungan Baik Secara Material Maupun Non Material Sehingga Skripsi Ini Dapat Selesai Dengan Baik.

10. Terimakasih Kepada Kakak Kandung Peneliti Lia Lestari, Lismaya Maisaroh, Dan Abang Kandung Peneliti Aris Munandar Yang Selalu Memberi Semangat, Motivasi, Serta Mensupport Saldo Mbanking Sehingga Adeknya Tidak Kelaparan, Dan Bisa Belanja Sepuasnya Hehe.
11. Sahabat-Sahabat Peneliti (Sholehot Squad) Lara Amri Nesti, Reihana, Anisha Nofiandi, Atirah. Dan Masih Banyak Lagi Yang Tidak Bisa Saya Sebutkan Satu Persatu Yang Bersedia Menjadi Tempat Berkeluh Kesah, Memberi Masukan Arahkan, Serta Semangat Dan Motivasi. Serta Menemani Peneliti Untuk Pergi *Healing* Agar Penulis Tetap Semangat Dalam Melanjutkan Skripsi Ini.
12. Kepada Lara Amri Nesti Terimakasih Sudah Menemani Penulis Dari Awal Perkuliahan Hingga Akhir. Terimakasih Atas Kasih Sayang, Perhatian, Motivasi, Bantuannya, Hot Creamnya Jika Peneliti Sakit, Serta *Support* Agar Peneliti Tetap Semangat Menyelesaikan Perkuliahan Ini.
13. Kepada Nurul Syahvira Terimakasih Sudah Menemani Peneliti Dari Smp Hingga Sekarang, Terimakasih Atas Kasih Sayangnya, Recehnya,

Tempat Berkeluh Kesah, Suka Duka, Motivasi Dan *Support* Sehingga Peneliti Dapat Menyelesaikan Perkuliahan Ini Dengan Cepat.

14. Teman-Teman Seangkatan Ekonomi Manajemen Yang Selalu Bersama Peneliti Saat Dikampus Yang Tidak Bisa Saya Sebutkan Satu Persatu Terimakasih Telah Berjuang Bersama Berpartisipasi Dalam Susah Senang Selama Kuliah Berlangsung.
15. Terimakasih Kepada Drakor, Tiktok, Spotify, Instagram, Youtube, Dan We Tv Yang Menemani, Menghibur, Memberi Tips Dan Mejadi *Moodboster* Bagi Penulis Saat Mengerjakan Skripsi. Terimakasih Juga Kepada Indomie Telah Menjadi Penyelamat Saat Penulis Bergadang Mengerjakan Skripsi.
16. Terimakasih Kepada Shopee, Matahari, Specialisbrandedbag, Telah Membantu Dalam Menaikkan *Moodboster* Sehingga Penulis Lebih Semangat Untuk Menyelesaikan Skripsi.
17. Teruntuk Rahmat Meizan Terimakasih Pernah Menyakiti Peneliti, Terimakasih Pernah Menguatkan Peneliti, Tanpanya Penulis Mungkin Tidak Akan Menjadi Orang Yang Sekuat Ini. Tanpanya Mungkin Penulis Tidak Akan Pernah Tau Rasanya Bangkit Setelah Jatuh, Tanpanya Penulis Mungkin Tidak Akan Tau Rasanya Sakit, Tanpanya Mungkin Penulis Tidak Akan Tahu Rasanya Kena Mental Health Yang Parah Dan Karenanya Penulis Inshaallah Menjadi Pribadi Yang Lebih Baik Lagi.

18. *I Wanna Thank Me For Always Holding My Hand And Lifting Me Up
When I Fell And Wanted To Give Up, I Wanna Thank Me For Never
Getting Tired Of Saying "Lets Try Again" When It Fails, I Wanna
Thank Me For Never Giving Up On The Mistakes I've Made So Far.*

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan saran dari semua yang ingin memberikan saran maupun kritik demi perkembangan yang lebih baik untuk peneliti. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membaca. Pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, April 2022

SONIA INDAH PRATIWI
NPM. 185210242

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I.....	xii
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan penelitian.....	8
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II.....	11
TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1. Stres Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.2. Gejala - gejala Stres Kerja.....	13
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
2.1.4. Indikator Stres Kerja.....	16
2.2. Kinerja Guru.....	16
2.2.1. Definisi Kinerja.....	16
2.2.2. Pengertian Kinerja Guru.....	18
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	19
2.2.4. Indikator-indikator Kinerja Guru.....	22
2.2.5. Dimensi Pengukuran.....	24
2.3. Sekolah Luar Biasa (SLB).....	24
2.4. Penelitian Terdahulu.....	25
2.5. Kerangka Penelitian.....	28
2.6. Hipotesis.....	28
BAB III.....	29

METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.3. Populasi dan sampel.....	31
3.3.1. Populasi.....	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4.1. Jenis data.....	32
3.4.1.1. Data Primer.....	32
3.4.1.2. Data sekunder.....	32
3.4.2. Sumber Data.....	32
3.4.2.1. Sumber Data Primer.....	32
3.4.2.2. Sumber Data Sekunder.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5.1. Kuesioner.....	33
3.5.2. Wawancara.....	33
3.6. Analisis Data.....	34
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	34
3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.6.2.1. Uji Validasi.....	34
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.6.5. Uji Secara Parsial (Uji t).....	37
BAB IV.....	39
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	39
4.1. Sejarah SLB Harapan Bunda Kota Dumai.....	39
4.2. Visi Misi SLB Harapan Bunda Kota Dumai.....	41
4.3. Struktur Organisasi SLB Harapan Bunda Kota Dumai.....	42
4.4. Tugas dan Fungsi Masing-Masing Bagian.....	43
4.4.1. Komite Sekolah.....	43
4.4.2. Kepala Sekolah.....	44
4.4.3. Wakasek Kurikulum.....	45
4.4.4. Wakasek Kesiswaan.....	47

4.4.5. Wakasek Saprasi	48
4.4.6. Wakasek Humas	49
BAB V	51
HASIL DAN PEMBAHASAN	51
5.1. Identitas Responden	51
5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	52
5.1.3. Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja	53
5.1.4. Pendidikan Responden	54
5.2. Uji Kualitas Data.....	55
5.2.1. Uji Validitas	55
5.2.2. Uji Reliabilitas Data	57
5.3. Analisis Deskriptif Stres Kerja (X)	58
5.3.1. Tuntutan Tugas.....	59
5.3.2. Menghabiskan Seluruh Waktu Untuk Bekerja Setiap Hari.....	59
5.3.3. Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan	60
5.3.4. Merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi.....	61
5.3.5. Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja	62
5.3.6. Tuntutan Peran	63
5.3.7. Bekerja Terlalu Keras Dalam Menjalankan Pekerjaan	63
5.3.8. Khawatir Bahwa Pekerjaan Sekarang Meningkatkan Emosi	64
5.3.9. Kehabisan Tenaga Karena Mengajar Siswa SLB	65
5.3.10. Tuntutan Pribadi.....	66
5.3.11. Pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang.....	66
5.3.12. Telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan	67
5.3.13. Bekerja Dengan Banyak Murid Dapat Meningkatkan Stres	68
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja	69
5.5. Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)	71
5.5.1. Kualitas Kerja	72
5.5.2. Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Benar Dan Sesuai Prosedur	72
5.5.3. Guru Selalu Menjalankan Pekerjaan (Mengajar) Dengan Sungguh-Sungguh	73
5.5.4. Kerapian dalam Melaksanakan Tugas	74
5.5.5. Kuantitas Pekerjaan.....	75

5.5.6. Mampu Menjalin Kerja Sama Terhadap Rekan Kerja Lainnya	75
5.5.7. Guru Saling Mendukung Terhadap Rekan Kerja Lainnya Dalam Pelaksanaan Tugas.....	76
5.5.8. Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.....	77
5.5.9. Lama Jam Kerja	78
5.5.10. Guru Datang dan Pulang Tepat Waktu	78
5.5.11. Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar	79
5.5.12. Supervisi	80
5.5.13. Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru	81
5.5.14. Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru	82
5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	83
5.7. Analisis Data Penelitian	85
5.7.1 Uji Regresi Liner Sederhana	85
5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
5.7.3 Uji t (Parsial).....	87
5.8. Pembahasan.....	89
BAB VI.....	92
PENUTUP	92
6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN 1.....	97
LAMPIRAN 2.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Berikut adalah tabel data jumlah guru dan staf di SLB Harapan Bunda Kota Dumai Tahun 2021	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 5. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia Karyawan SLB Harapan Bunda Kota Dumai	52
Tabel 5. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 5. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y).....	56
Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas Data.....	58
Tabel 5. 7 Menghabiskan Seluruh Waktu Untuk Bekerja Setiap Hari.....	59
Tabel 5. 8 Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan	60
Tabel 5. 9 Merasa Lelah Ketika Bangun Tidur Dan Harus Menemui Pekerjaan Lagi	61
Tabel 5. 10 Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja.....	62
Tabel 5. 11 Bekerja terlalu keras dalam meningkatkan pekerjaan.....	64
Tabel 5. 12 Khawatir bahwa pekerjaan sekarang meningkatkan emosi.....	65
Tabel 5. 13 Kehabisan tenaga kerja karena mengajar siswa SLB.....	65
Tabel 5. 14 Pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang.....	66
Tabel 5. 15 Telah Menyelesaikan Banyak Hal Yang Bernilai Dalam Pekerjaan	67
Tabel 5. 16 Bekerja Dengan Banyak Murid Dapat Meningkatkan Stres	68
Tabel 5. 17 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja	69
Tabel 5. 18 Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Benar Dan Sesuai Prosedur	72
Tabel 5. 19 Guru Selalu Menjalankan Pekerjaan (Mengajar) Dengan Sungguh-Sungguh	73
Tabel 5. 20 Kerapian dalam Melaksanakan Tugas	74
Tabel 5. 21 Mampu Menjalin Kerja Sama Terhadap Rekan Kerja Lainnya	76
Tabel 5. 22 Guru Saling Mendukung Terhadap Rekan Kerja Lainnya Dalam Pelaksanaan Tugas	76
Tabel 5. 23 Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.....	77
Tabel 5. 24 Guru Datang dan Pulang Tepat Waktu	79
Tabel 5. 25 Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar	80
Tabel 5. 26 Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru	81
Tabel 5. 27 Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru	82
Tabel 5. 28 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	83
Tabel 5. 29 Uji Regresi Linear Sederhana.....	86
Tabel 5. 30 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	87
Tabel 5. 31 Uji T (Parsial).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SLB Harapan Bunda Kota Dumai.....	43



BAB I

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.

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan tidak sesuai dengan harapan dan 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

disiplin, kurangnya minat belajar murid, kelas yang terlalu penuh, dan kritikan masyarakat terhadap guru dan pekerjaannya.

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 regular tentunya berbeda dengan masalah pada guru pendidikan khusus atau SLB. Guru SLB memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru regular. 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, masi 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.

Adapun permasalahan lainnya salah satunya adalah kinerja yang dimiliki guru cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku karyawan yang 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.

Tabel 1. 1 Berikut adalah tabel data jumlah guru dan staf di SLB Harapan Bunda Kota Dumai Tahun 2021

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	KETUA YAYASAN SLB HARAPAN BUNDA KOTA DUMAI	1
2	KOMITE SEKOLAH	1
3	TIM AHLI	1
4	BENDAHARA	1
5	TATA USAHA	1
6	URUSAN KURIKULUM	1
7	URUSAN KESISWAAN	1
8	URUSAN SARPRAS	1
9	URUSAN HUMAS	1
10	MAJELIS GURU	42
11	SEKSI PERPUSTAKAAN	1
12	SEKSI KEROHANIAN	1
13	SEKSI KESENIAN	1
14	SEKSI OLAHRAGA	1

15	SEKSI KEPRAMUKAAN	1
16	SISWA-SISWI	1
17	UKS/SOSIAL	1
18	PERLENGKAPAN	1
JUMLAH		59

Sumber : SLB Harapan Bunda Kota Dumai

Berdasarkan data yang telah diperoleh penulis dari SLB Harapan Bunda Kota Dumai, maka terlihat pada tabel 1.1 diatas terdapat jumlah karyawan SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai. 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 Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda Kota Dumai”.

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 perkuliah 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.

1.4. Sistematika Penelitian

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini, berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta batasan masalah.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan Stres Kerja dan Kinerja Guru serta dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

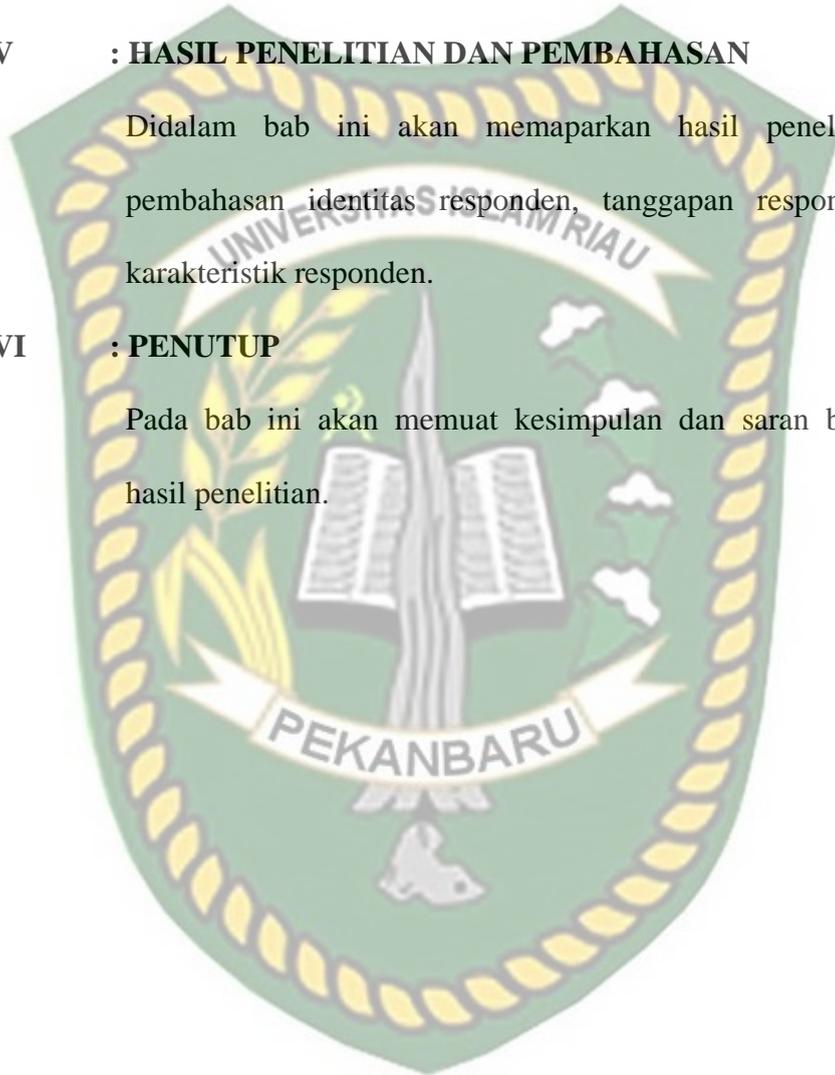
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, serta gambaran aktifitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasan identitas responden, tanggapan responden, serta karakteristik responden.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH 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 goncangan 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 ketengan 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 & Prasetio, 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.

2.1.2. Gejala - gejala Stres Kerja

1. Fisik

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

gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

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

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.

Kategori faktor stres kerja organisasi adalah:

1) Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.

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.

Berdasarkan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa 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 atau atmosfer juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor 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”.

Pendapat lain dari 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 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

atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksternal yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya:

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 ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan

yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni”.

5) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja 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 bekerja 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 kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan 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,

(3) merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan (4) merencanakan penilaian.

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.

2.2.5. Dimensi Pengukuran

Didalam pelaksanaan kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yaitu :

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

2.3. Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan salah satu bentuk layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di Indonesia. Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah solusi terbaik bagi anak berkebutuhan khusus.

Pendidikan luar biasa sebagaimana yang dimuat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 50 menjelaskan bahwa pendidikan diarahkan pada pengembangan sikap dan kemampuan kepribadian anak, bakat, kemampuan mental, dan fisik sampai mencapai potensi mereka yang optimal.

Tanggung jawab keberhasilan pendidikan anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah terletak di tangan pendidik yaitu guru SLB. Selain mengajar, mereka juga berperan dalam membantu perkembangan anak didiknya. Dengan demikian kinerja guru menjadi faktor yang sangat utama agar kualitas pendidikan dapat terjaga. Kinerja adalah sebuah konsep untuk memberikan suatu penilaian tentang penampilannya dalam sebuah profesi yang ditekuni.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Aidila Afriza (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu	Untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 16	Ditemukan bahwa stress kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.754 sama dengan

		Bengkulu.		75.4%.
Imam. Rosyadi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru, baik secara simultan dan parsial sehingga dapat mengetahui variabel dominan dari pengaruh kinerja guru.	Analisis regresi linier berganda	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di SMK Gondang dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru.
Zaidatul Akmal, Gimin, Rr. Sri Kartikowati, Firman Edi (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru.	Persamaan regresi linear dan bukti hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R ²)	Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai.
Windi Fajar Yasin Salamudin (2015)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Sekota Cimahi	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress kerja terhadap kinerja Kinerja Guru SLB Se-	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi	Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa "Terdapat Pengaruh yang Positif dan

		Kota Cimahi.	linear sederhana.	Signifikan antara Stress Kerja kerja terhadap Kinerja Guru SLB Se-Kota.”
Diah Sukma Pratiwi (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina di Yogyakarta	Untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama variabel Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.	Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. R ² sebesar 0,609 yang berarti bahwa sebesar 60,9% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kecerdasan Emosi dan variabel Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustakan dan penelitian terdahulu maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan 2021

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga “ Stres Kerja (X) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai”.

BAB III

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:

1. Variabel bebas atau Independent variable (X) adalah Stres Kerja
2. Variabel terikat atau dependent variable (Y) adalah Kinerja Guru

Adapun operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Sub Indikator	Skala
Stres Kerja (X) Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah	1. Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none">• Menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari• Emosi yang tidak beraturan dalam pekerjaan• Merasa lelah ketika bangun tidur dan harus	Ordinal

keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.		menemui pekerjaan lagi	
	2. Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Kekhawatiran bahwa pekerjaan sekarang meningkatkan emosi. • Merasa bekerja terlalu keras • Mengalami stres yang kronis/stres yang sangat tinggi dalam pekerjaan 	Ordinal
	3. Tuntutan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang • Telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan ini • Bekerja dengan banyaknya murid, secara langsung meningkatkan stres 	Ordinal
Kinerja Guru (Y) Menurut Supardi (2016) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam bekerja • Tingkat kemampuan bekerja • Kerapian dalam melaksanakan tugas 	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama rekan kerja • Adanya saling dukung dalam pelaksanaan tugas • Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan. 	Ordinal

bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”.			
	3. Lama Jam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Tidak selalu izin pada jam mengajar 	Ordinal
	4. Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas yang diberikan sesuai kemampuan guru • Target pekerjaan 	Ordinal

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai yang berjumlah 59 guru.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel

merupakan bagian dari populasi yang ada. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai yang berjumlah 42 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis data

3.4.1.1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2011) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

3.4.1.2. Data sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau bersumber dari dokumen yang sudah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

3.4.2. Sumber Data

3.4.2.1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai yang berjumlah 42 orang sebagai sampel dari penelitian untuk

memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

Data primer ini penulis peroleh secara langsung dari tempat penelitian berupa tanggapan responden tentang stres kerja terhadap kinerja guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai.

3.4.2.2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder di peroleh dari dokumen Yayasan Harapan Bunda Kota Dumai berupa Data Jumlah Karyawan, struktur organisasi, serta dokumen pendukung lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.

3.5.2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *zoom*. Menurut Sugiyono wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

Peneliti akan melakukan wawancara langsung kepada guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai untuk memperoleh data apabila data yang di peroleh dalam metode dokumentasi belum jelas. Dan juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3.6. Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu metode yang menganalisis suatu objek yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai objek yang diteliti, dan membahasnya berdasarkan teori serta konsep yang relevan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa kemudian diambil beberapa kesimpulan serta diakhiri dengan mengemukakan beberapa saran. Dalam penelitian ini jenis analisis deskriptif yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menghitung tanggapan atau capaian indikator.

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1. Uji Validasi

Uji Validasi daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Kehandalan angket mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Berikut kriteria penilaian uji validasi :

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Ada kemungkinan pernyataan angket kurang baik susunan kata kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid di teruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil di peroleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara sekali saja dan uji statistik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* (α). Dimana suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05

artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari ($>$) r kritis.

3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisa apakah ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja guru. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variable bebas dan variable terikat apakah masing masing variabel bebas berpengaruh positif atau negative dan memprediksi nilai dari variabel terikat apa bila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Dengan bantuan program aplikasi SPSS untuk membaca hasil SPSS terhadap persamaan regresinya adalah dengan melihat output SPSS pada table "*coefficients*" analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y).

Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali 2005) :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

a = konstanta

b = koefisien garis regresi

X = Variabel independen (Stres Kerja)

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase varians variabel bebas (*independen*) pada model regresi linier sederhana dalam menjelaskan varians variabel terikat (*dependen*). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel variabel independen yang digunakan dalam model regresi sederhana adalah variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3.6.5. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau : $H_0 : b_i = 0$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau

: $H_a : b_i \neq 0$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah SLB Harapan Bunda Kota Dumai

Sejarah singkat berdirinya SLB Harapan Bunda Kota Dumai didirikan pada tahun 2008. Bertempat di Komplek Beringin Patra, Blok D 18, Kel. Bukit Datuk Kec. Dumai Selatan Kota Dumai. Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda Kota Dumai terselenggara dibawah naungan Yayasan Pendidikan Harapan Bunda. Lembaga pendidikan sebagai pengelola yang mengelola pendidikan di lingkungan tersebut dimulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Pertama (SMP). 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.

Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda adalah sekolah untuk anak berkebutuhan khusus dari jenjang taman kanak-kanak, hingga SMA. Sekolah ini sama halnya dengan sekolah luar biasa pada umumnya yang hanya terdapat siswa berkebutuhan khusus didalamnya, hanya saja ada penempatan khusus bagi peserta didiknya seperti kelas yang terpisah dengan siswa berkebutuhan khusus lain. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) disesuaikan dengan kemampuan anak. Sekolah ini juga memberikan layanan terhadap semua anak tanpa memandang

kondisi fisik, mental, intelektual, sosial, emosi, ekonomi, jenis kelamin, suku, budaya, tempat tinggal, bahasa dan sebagainya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

4.2. Visi Misi SLB Harapan Bunda Kota Dumai

Visi :

Menjadikan SLB Harapan Bunda suatu lembaga pendidikan yang bermutu dan sarana khusus untuk memberikan binaan serta keterampilan bagi anak yang berkebutuhan khusus (Autis) sehingga mereka bisa mengenal diri, lingkungan dan sejajar dengan anak-anak lainnya.

Misi :

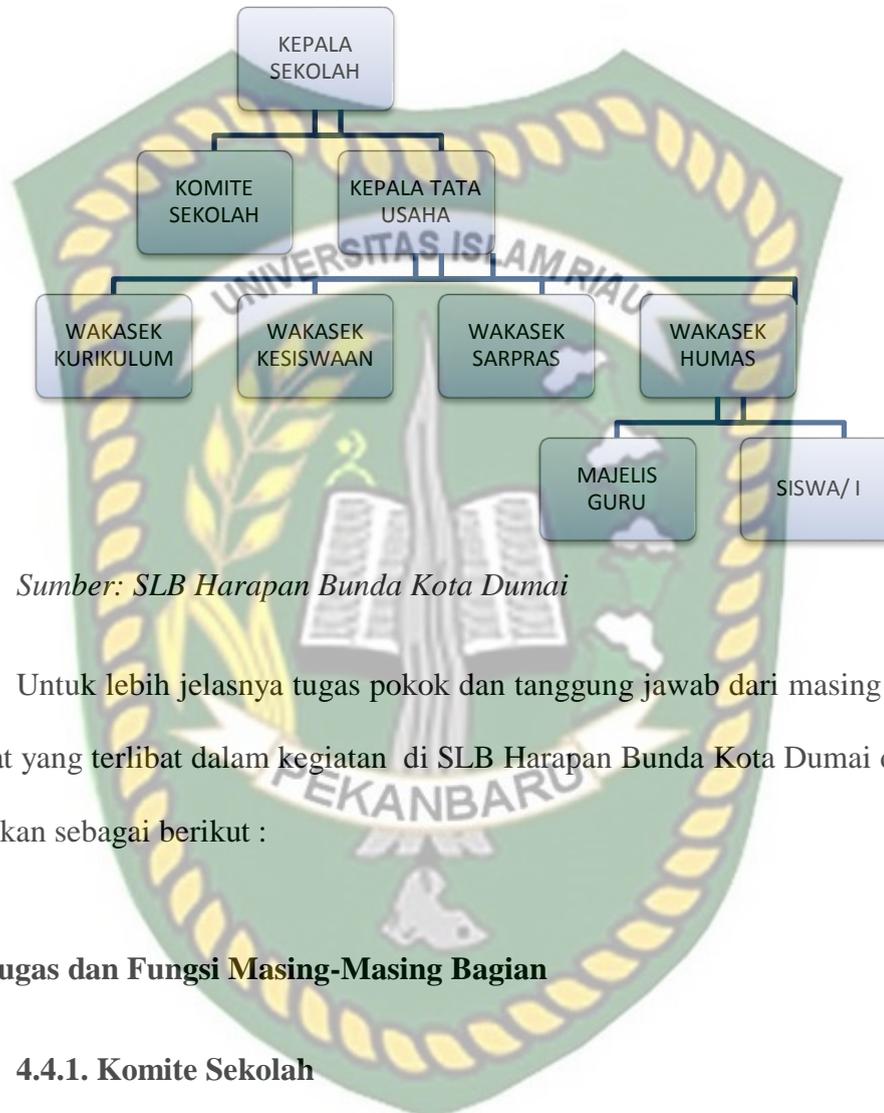
1. Memberikan pelayanan dan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, anak putus sekolah yang disebabkan oleh kesulitan belajar dan penyandang autis melalui pendidikan segregasi (terpisah).
2. Membimbing penyandang anak berkebutuhan khusus dalam melaksanakan ajaran agama sesuai kondisi fisik / mentalnya agar menjadi insan beriman.
3. Membekali anak berkebutuhan khusus dengan ilmu pengetahuan sesuai batas kemampuannya sebagai bekal hidup dikemudian hari.
4. Melatih anak berkebutuhan khusus dalam berbagai keterampilan dan kecakapan sosial sebagai bekal hidup dikemudian hari.
5. Mengusahakan kerjasama dengan masyarakat peduli pendidikan dan dunia usaha untuk menjembatani lapangan kerja bagi anak penyandang kebutuhan khusus lulusan SLB Autis Harapan Bunda nantinya.

6. Mengupayakan pembangunan fasilitas sekolah yang memenuhi standar pelayanan minimal bagi pendidikan luar biasa sebagaimana ditentukan pemerintah.
7. Menjalin kerjasama dengan semua pihak untuk memajukan pendidikan.
8. Meningkatkan kemampuan profesional dan kompetensi guru dengan cara melakukan training dan pelatihan-pelatihan.

4.3. Struktur Organisasi SLB Harapan Bunda Kota Dumai

Dalam menjelaskan suatu keadaan sekolah kepada pihak-pihak yang membutuhkan maka perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar terlihat dengan jelas bagaimana organisasi dengan pendelegasian jabatan tersebut. Adapun bagan struktur organisasi pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai dapat kita lihat sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SLB Harapan Bunda Kota Dumai



Sumber: SLB Harapan Bunda Kota Dumai

Untuk lebih jelasnya tugas pokok dan tanggung jawab dari masing masing pejabat yang terlibat dalam kegiatan di SLB Harapan Bunda Kota Dumai dapat di terangkan sebagai berikut :

4.4. Tugas dan Fungsi Masing-Masing Bagian

4.4.1. Komite Sekolah

1. Menyusun AD dan ART Komite Sekolah.
2. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
3. Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

4. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat.

5. Memberi masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada sekolah mengenai kebijakan dan program sekolah, RAPBS, kriteria kinerja sekolah, kriteria tenaga kependidikan, kriteria fasilitas pendidikan, dan hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

6. Mendorong orangtua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

7. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

8. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di sekolah.

4.4.2. Kepala Sekolah

1. Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu.

2. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.

3. Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan

sekolah.

4. Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk

pelaksanaan peningkatan mutu.

5. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah.

6. Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah.

7. Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intentif dari orangtua siswa.

8. Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidion dan tenaga kependidikan.

9. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi siswa.

10. Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum.

11. Meningkatkan mutu pendidikan.

4.4.3. Wakasek Kurikulum

1. Menyusun program Kerja Bidang Kurikulum (Program Tahunan dan Semester).

2. Menyusun Kalender Pendidikan.

3. Menyusun SK pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya.
4. Menyusun jadwal pelajaran dan jadwal ujian ulangan.
5. Menyusun Program dan jadwal Pelaksanaan Ujian Sekolah/Nasional.
6. Menyusun kriteria dan persyaratan siswa untuk naik kelas/tidak Serta lulus/tidak siswa yang mengikuti ujian.
7. Menyusun jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (Raport) dan penerimaan STTB/Ijasah dan STK.
8. Menyediakan silabus seluruh mata pelajaran dan contoh format RPP.
9. Menyediakan agenda kelas, agenda piket, surat izin masuk/keluar, agenda guru (yang berisi: jadwal pelajaran, kontrak belajar dengan siswa, absensi siswa, form catatan pertemuan dan materi guru, daftar nilai, dan form home visit).
10. Penyusunan program KBM dan analisis mata pelajaran.
11. Menyediakan dan memeriksa daftar hadir guru.
12. Memeriksa program satuan pembelajaran guru.

13. Mengatasi hambatan terhadap KBM.

14. Mengatur penyediaan kelengkapan sarana guru dalam KBM (kapur tulis, spidol dan isi tintanya, penghapus papan tulis, daftar absensi siswa, daftar nilai siswa, dsb).

15. Mengkoordinasikan pelaksanaan KBM dan laporan pelaksanaan KBM.

16. Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan pelajaran.

17. Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran secara berkala.

4.4.4. Wakasek Kesiswaan

1. Menyusun program kerja wakil kepala sekolah urusan kesiswaan dan kegiatan kesiswaan selama 1(satu) tahun pelajaran.

2. Memberikan saran, masukan, serta pertimbangan kepada kepala sekolah dalam mengambil kebijakan pada urusan persekolahan bidang kesiswaan.

3. Melaksanakan pengarahan, bimbingan dan pengawasan kegiatan kesiswaan dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib

sekolah. 4. Merencanakan, melaksanakan, membina, mengkoordinasi,

mengawasi pelaksanaan kegiatan 7K (Kedisiplinan, Ketertiban, keamanan, keindahan, kebersihan, keagamaan, dan kekeluargaan).

5. Melaksanakan pembinaan dan pengarahan, pengawasan serta penilaian terhadap pengurus OSIS dalam menjalankan organisasi.
6. Melakukan pembinaan dan pengarahan, pengawasan serta penilaian pengurus OSIS dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kesiswaan.
7. Menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental.
8. Melaksanakan pemilihan siswa sebagai siswa berprestasi dan calon siswa penerima beasiswa.
9. Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam berbagai kegiatan diluar sekolah
10. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala.

4.4.5. Wakasek Saprass

1. Menyusun program kegiatan sarana prasarana.
2. Melaksanakan analisis dan kebutuhan sarana prasarana.
3. Membuat usulan dan pengadaan sarana prasarana.

4. Memantau pengadaan bahan praktek siswa.
5. Melakukan penerimaan, pemeriksaan dan pencatatan barang ke dalam buku induk.
6. Melaksanakan pendistribusian barang/alat ke unit kerja terkait.
7. Melaksanakan inventaris barang/alat per unit kerja.
8. Merekapitulasi barang/alat yang rusak ringan atau rusak berat.
9. Mengkoordinasikan dan mengawasi pemeliharaan, perbaikan, pengembangan dan penghapusan sarana.
10. Melaksanakan pengelolaan sistem administrasi sarana prasarana.
11. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan Kepala Sekolah.

4.4.6. Wakasek Humas

1. Menyusun Program Kerja Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS).
2. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan Sekolah dengan orangtua/Wali siswa.
3. Membina hubungan antar Sekolah dengan komite Sekolah.
4. Membina pengembangan hubungan antar Sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga-lembaga sosial lainnya.

5. Memberi/berkonsultasi dengan usaha.
6. Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala.
7. Melaksanakan tugas-tugas ke luar lembaga.
8. Menjalin hubungan ke luar lembaga sesuai fungsi dan kebutuhan.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan antonim yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan, antara pria, dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	1	2,38%
2	Perempuan	41	97,62%
	Total	42	100%

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai berjenis kelamin perempuan dengan

jumlah 41 guru atau 97,62% . Dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai memiliki Stres Kerja yang tinggi sehingga membutuhkan kesabaran yang tinggi dalam mengajar di sekolah. Selain itu guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai harus selalu bekerja keras dalam mendidik anak berkebutuhan khusus.

5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologis, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Komposisi karyawan menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia Karyawan SLB Harapan Bunda Kota Dumai

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	<25 Tahun	15	36%
2	26-30 Tahun	12	29%
3	31-35 Tahun	10	24%
4	>36 Tahun	5	12%
	Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai didominasi oleh guru dengan rentang usia <25 tahun dengan jumlah 15 orang atau 36%. Hal ini karena pada usia <25 tahun adalah usia produktif seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mayoritas adalah guru yang masih muda dan menarik sehingga semangat mengajar masih besar dan tingkat

kesabaran lebih tinggi, selain itu pada usia guru yang masih muda biasanya anak murid lebih mau diajarkan mereka karena daya tarik guru dan sikap lemah lembut guru tersebut. Selain itu, tugas dan tanggung jawab guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai memiliki beban kerja yang mengharuskan guru bekerja lebih maksimal.

5.1.3. Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja merupakan penilaian responden yang dinilai untuk melihat situasi dan lama bekerja guru pada sebuah Sekolah, karena dengan menilai lama bekerja guru peneliti akan mampu mengevaluasi hasil kerja guru tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	≤2 Tahun	5	12%
2	3-5 Tahun	10	24%
3	6-9 Tahun	12	29%
4	>10 Tahun	15	36%
	Total	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan lama bekerja yang berjumlah 42 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa guru yang lama bekerja ≤ 2 tahun berjumlah 5 orang atau 12%. Guru yang lama bekerjanya 3-5 tahun berjumlah 10 orang atau 24%. Guru yang lama bekerja 6-9 tahun

berjumlah 12 orang atau 29%. Dan guru yang lama bekerja >10 tahun berjumlah 15 orang atau 36%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah memiliki masa kerja >10 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa guru yang bekerja dengan waktu yang lama, maka mereka akan mengetahui bagaimana kondisi SLB tersebut dan mampu mengatasi stres kerjanya sendiri.

5.1.4. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang menunjukkan sejauh mana guru bekerja dengan tingkat pengetahuannya selama bekerja dan pendidikannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	26	62%
4	D3	6	14%
5	S1	10	24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 42 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa guru yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 26 orang atau 62%. Guru yang

berpendidikan D3 berjumlah 6 orang atau 14%. Dan guru yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada sekolah ini adalah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai membutuhkan soft skill dalam mengajar.

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1. 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 kuisisioner 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 pernyataan 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 :

Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja 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
	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
Kinerja Guru (Y)	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

tabel 0,304. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation 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

5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukkan 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 :

Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas Data

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 dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

5.3. 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:

5.3.1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang 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

reponden memilih cukup setuju karna ada seorang guru yang cukup setuju dengan menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriterian sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

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

terhadap emosi yang tidak beraturan dalam pekerjaan. Karena yang kita ketahui sulitnya mengontrol emosi dalam mendidik ABK (anak berkebutuhan khusus).

5.3.4. Merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi

Kelelahan fisik sepanjang hari menyebabkan gangguan tidur (Potter & 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 persentasi 50% , 2 orang responden

memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentasi 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

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang beban kerja yang diberikan lebih dari kemampuan kerja dari 42 orang guru, 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 60%, 13 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentasi 31% , 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentasi 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 ekspetasi 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.

Adapun jawaban responden mengenai bekerja terlalu keras dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

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:

Tabel 5. 12 Khawatir bahwa pekerjaan sekarang meningkatkan emosi

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 karna siswanya yang hiperaktif

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

Tabel 5. 13 Kehabisan tenaga kerja karena mengajar siswa SLB

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	-	-

Total	42	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Data Olahan 2022

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 meyebabkan 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:

Tabel 5. 14 Pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang

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 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 sangat setuju dengan tingkat persentase 33%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36% , 12 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 kericuhan, 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

memberi jawaban tidak setuju dengan persentase 14%, 3 orang responden memberi jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 7%.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

Tabel 5. 17 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Menghabiskan Seluruh Waktu Untuk Bekerja Setiap Hari	25	16	1	-	-	
	Nilai Bobot	25	32	3	-	-	60
2	Emosi yang Tidak Beraturan Dalam Pekerjaan	23	16	3	-	-	
	Nilai Bobot	23	32	9	-	-	64
3	Merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi	19	21	2	-	-	
	Nilai Bobot	19	42	6	-	-	67
4	Beban Kerja Yang Diberikan Lebih Dari Kemampuan Kerja	25	13	4	-	-	
	Nilai Bobot	25	26	12	-	-	63
5	Bekerja Terlalu Keras Dalam Menjalankan Pekerjaan	16	22	4	-	-	
	Nilai Bobot	16	44	12	-	-	72

6	Khawatir Bahwa Pekerjaan Sekarang Meningkatkan Emosi	15	19	7	1	-	
	Nilai Bobot	15	38	21	4	-	78
7	Kehabisan Tenaga Karena Mengajar Siswa SLB	18	17	4	3	-	
	Nilai Bobot	18	34	12	12	-	76
8	Pekerjaan ini menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang	23	16	3	-	-	
	Nilai Bobot	23	32	9	-	-	64
9	Telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan	14	15	12	1	-	
	Nilai Bobot	14	30	36	4	-	84
10	Bekerja Dengan Banyak Murid Dapat Meningkatkan Stres	10	12	10	7	3	
	Nilai Bobot	10	24	30	28	15	107
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	735

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel Stres Kerja pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai yang diperoleh yaitu sebesar 735. Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan nilai minimal sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 10 \times 1 \times 42 = 420$$

$$\text{Nilai Minimal} = 10 \times 5 \times 42 = 2100$$

Untuk mencari nilai interval koefisiensinya adalah:

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

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Stres Kerja pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai, 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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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

pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

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 pencaian 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 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:

Tabel 5. 18 Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Benar Dan Sesuai Prosedur

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	48%
2	Setuju	16	38%
3	Cukup Setuju	5	12%
4	Tidak Setuju	1	2%

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

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 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 19 Guru Selalu Menjalankan Pekerjaan (Mengajar) Dengan Sungguh-Sungguh

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	48%
2	Setuju	19	45%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. 20 Kerapian dalam Melaksanakan Tugas

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	48%
2	Setuju	18	43%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang kerapian dalam melaksanakan 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 kerja lainnya pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 21 Mampu Menjalin Kerja Sama Terhadap Rekan Kerja Lainnya

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	60%
2	Setuju	15	36%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

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 tugas pada tabel berikut:

Tabel 5. 22 Guru Saling Mendukung Terhadap Rekan Kerja Lainnya Dalam Pelaksanaan Tugas

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	28	67%
2	Setuju	11	26%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Total	42	100%
--------------	-----------	-------------

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 meminimasirkan resiko yang terjadi. Dengan memiliki kemampuan problem solving dengan baik, pegawai dapat melihat kesempatan dengan lebih baik. setiap pegawai harus mampu menyelesaikan masalah tugasnya masinng-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:

Tabel 5. 23 Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	57%
2	Setuju	15	36%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Total	42	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Olahan Data 2022

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 dikenakan peringatan.

Berdasarkan ini merupakan hasil jawaban responden mengenai Guru Datang dan 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:

Tabel 5. 25 Guru Diharapkan Tidak Terlalu Sering Izin Saat Jam Mengajar

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

baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa 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 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 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 26 Tugas Yang Diberikan Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Guru

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	52%
2	Setuju	17	40%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	1	25%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

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.

5.5.14. Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru

Setiap guru pasti mempunyai target masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya. Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, apalagi seorang guru, tanpa ada target maka arah dan tujuan menjadi tidak jelas. Maka dari itu guru di SLB Harapan Bunda Kota Dumai harus bisa menyelesaikan kerja yang sesuai dengan tergetnya.

Berikut ini di sajikan hasil tanggapan responden mengenai Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 27 Target Pekerjaan Yang Diberikan Harus Dipenuhi Oleh Guru

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	69%
2	Setuju	13	31%
3	Cukup Setuju	-	
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		42	100%

Sumber: Olahan Data 2022

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.

5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

Tabel 5. 28 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur	20	16	5	1	-	
	Nilai Bobot	20	32	15	4	-	71
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh-sungguh	20	19	2	1	-	
	Nilai Bobot	20	38	6	4	-	68
3	Kerapian dalam melaksanakan tugas	20	18	4	-	-	
	Nilai Bobot	20	36	12	-	-	68
4	Mampu menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya	25	15	2	-	-	
	Nilai Bobot	25	30	6	-	-	61
5	Guru saling mendukung terhadap rekan kerja lainnya dalam pelaksanaan tugas	28	11	3	-	-	
	Nilai Bobot	28	22	9	-	-	59
6	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	24	15	3	-	-	
	Nilai Bobot	24	30	9	-	-	63

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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dengan mengolah data SPSS Versi 22.

Tabel 5. 29 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,857	,492		3,771	,001
	Stres Kerja (X)	,614	,115	,645	5,332	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan 2022

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

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai”.

5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 30 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,415	,401	,34559
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X)				

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) 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% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji t (Parsial)

Korelasi parsial adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat di lihat tabel statistik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 5,332.

Tabel 5. 31 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,857	,492		3,771	,001
	Stres Kerja (X)	,614	,115	,645	5,332	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Olahan 2022

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 SLB Harapan Bunda Kota Dumai.

Nilai T-tabel dihitung dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{T-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 42 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 40)
 \end{aligned}$$

$$= t 2,021$$

Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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 di jabarkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena hasil kuisisioner 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,

sementara nilai skor terendah sebesar 55 pada tanggapan responden tentang target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi oleh guru.

Dengan demikian, kepala sekolah pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai 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. Sedangkan faktor dari

dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan seperti berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai. Artinya adalah semakin kuat Stres kerja pada guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja Guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai.

6.2. 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).