

**HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MTS MUHARRIKUN NAJAAH KABUPATEN  
KLATEN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam  
Jurusan Dakwah dan Komunikasi  
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta  
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial



Oleh:

**ANDINI PERMANA KARTIKA PUTRI**

**17.12.2.1.081**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH  
UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**2023**

**ATHIA TAMZIYATUN NISA, S.Pd., M.Pd.**

**DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

---

**NOTA PEMBIMBING**

Hal : Proposal Skripsi Sdr. Andini Permana Kartika Putri

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

***Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh***

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap proposal saudara:

Nama : Andini Permana Kartika Putri

NIM : 17.12.2.1.081

Judul : Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Tenaga Kependidikan di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan pada Sidang Munaqosah Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh***

Surakarta, 13 September 2023

Pembimbing

**Athia Tamyizatun Nisa, M.Pd.**

**NIP. 19920808 201903 2 027**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andini Permana Kartika Putri  
NIM : 171221081  
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 27 Juni 1999  
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam  
Jurusan : Dakwah dan Komunikasi  
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah  
Alamat : Jimus, Kahuman, Polanharjo, Klaten, Jawa  
Tengah  
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja  
Tenaga Kependidikan di MTs Muharrickun Najaah  
Kabupaten Klaten

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 24 Agustus 2023

Penulis,

Andini Permana Kartika Putri

NIM : 171221081

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MTs MUHARRIKUN NAJAAH KABUPATEN  
KLATEN**

Disusun Oleh:

**Andini Permana Kartika Putri**

**NIM: 17.12.2.1.081**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Raden Mas Said Surakarta  
Pada hari Kamis, 24 Agustus 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Surakarta, 24 Agustus 2023

Penguji Utama,

**Budi Santosa, S.Psi., M.A.**

**NIP. 19740123 200003 1 002**

Penguji II/Ketua Sidang,

Penguji I/Sekretaris Sidang,

**Athia Tamyizatun Nisa, M.Pd.**

**NIP. 19920808 201903 2 027**

**Alfin Miftahul Khairi, S.Sos.I., M.Pd.**

**NIP. 19890518 201903 1 004**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

**Prof. Dr. Islah, S.Ag., M.Ag.**

**NIP. 19730522 200312 1 001**

## **MOTTO**

*“Nulla tenaci in via est via”*

Artinya:

“Bagi orang yang mau terus berjuang, tidak ada jalan yang tidak bisa dilalui”

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang senantiasa sabar mendampingi dan mendukung anaknya ini dalam menapaki kehidupan yang penuh dengan pilihan dan impian yang ingin diraih.
2. Adik yang banyak mendukung saya.
3. Teman yang mendukung dalam senang dan susah: Diah Kurniasari, Anindya, Evimma Andaristy Setyawan, keluarga BKI angkatan 2017, dan Perantau dari Aceh.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa atas taufiq dan hidayahNya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw., beserta sahabat dan keluarganya.

Skripsi berjudul Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Tenaga Kependidikan di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten, disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta.

1. Prof. Dr. H. Mudhofir Abdullah, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Prof. Dr. Islah, S.Ag.,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Bapak Alfin Miftahul Khairi,S.Sos.I.,M.Pd selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling.
4. Ibu Athia Tamyizatun Nisa, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas ushuluddin dan Dakwah, terkhusus Bapak Ibu Dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
6. Seluruh staf bagian akademik yang telah mengakomodir segala keperluan peneliti dalam urusan akademik dan penelitian skripsi ini.
7. Seluruh Kepala Madrasah, Pengajar, dan staf MTs Muharrikun Najaah Kabupten Klaten.
8. Orang tua yang saya hormati dan cintai. Terimakasih untuk bimbingan dan dukungan hingga saya mampu meyakinkan diri untuk menyelesaikan studi ini.

9. Sahabat yang saling mendukung. Semoga tetap terjalin indah.
10. Teman-teman BKI 2017, dan khususnya kelas C. Terimakasih untuk kebersamaan selama kuliah di kampus UIN Raden Mas Said Surakarta tercinta.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Surakarta, 24 Agustus 2023

Penulis



## ABSTRAK

**Andini Permana Kartika Putri. NIM: 171221081. Hubungan Beban kerja terhadap Stres Kerja Tenaga Kependidikan di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten. Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023.**

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas kerja yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang terlalu banyak ataupun terlalu sedikit dari segi kuantitas maupun beban kerja yang terlalu sulit atau terlalu mudah untuk dikerjakan bisa memicu terjadinya stres kerja pada tenaga kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten, serta mengetahui signifikansinya.

Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasi. Lokasi dilaksanakan penelitian adalah di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten. Dalam pengolahan data, peneliti memanfaatkan aplikasi IBM SPSS 22. Kemudian, untuk menguji keabsahan koesioner yang digunakan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, dan menguji reliabilitas koesioner dengan menerapkan uji statistik *cronbach alpa*. Data yang dinyatakan valid dan reliable akan dianalisis dengan beberapa tahapan yakni dengan menerapkan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-smirnov*, kemudian uji linieritas dengan memperhatikan nilai signifikansi pada Anova tabel, dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menerapkan uji korelasi Pearson.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja sehingga terbukti hipotesis awal ( $H_0$ ) diterima. Sebab nilai signifikansi sebesar 0.00 pada taraf  $<0.05$ , dan pada nilai uji *pearson correlation* menunjukkan nilai sebesar 0.620, artinya jika tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah memiliki beban kerja yang tinggi, maka akan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, jika tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah memiliki tingkat beban kerja yang rendah maka tingkat stress kerja akan menurun juga.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Tenaga Kependidikan

## **ABSTRACT**

**Andini Permana Kartika Putri. NIM: 171221081. *The Relations beteen Workload and Work Stress Against Education Personnel at MTs Muharrikun Najaah Klaten Regency. Islamic Guidance and Counseling Department. Ushuluddin and Da'wah Faculty, the State Islamic University of Raden Mas Saaid Surakarta, 2023.***

*Workload is a set of work tasks that must be completed by the workforce within a predetermined time. Too much or too little workload in terms of quantity or workload that is too difficult or too easy to do can trigger work stress in the workforce. Job stress is a condition of tension which creates a physical and psychological imbalance, which affects emotions, thought processes, and the condition of an employee. This study aims to determine the relationship between workload and work stress on teaching staff at MTs Muharrikun Najaah, Klaten Regency, and to determine its significance.*

*The research method applied in this research is quantitative correlation. The location where the research was carried out was at MTs Muharrikun Najaah, Klaten Regency. The data collection technique used is a questionnaire or questionnaire. The subjects in this study were educational staff at MTs Muharrikun Najaah, Klaten Regency. In data processing, the researcher utilized the IBM SPSS 22 application. Then, to test the validity of the questionnaire used, the correlation technique was used, product moment, and test the reliability of the questionnaire by applying statistical tests cronbach alfa. Data that are declared valid and reliable will be analyzed in several stages, namely by applying the normality test with the test Kolmogorov-smirnov, then test the linearity by paying attention to the significance value in the ANOVA table, and proceed with testing the hypothesis by applying the Pearson correlation test.*

*The results of this study indicate that there is a relationship between workload and work stress so that the initial hypothesis is proven ( $H_0$ ) accepted. Because the significance value is 0.00 at the level  $<0.05$ , and at the test value Pearson correlation shows a value of 0.620, meaning if educational staff at MTs Muharrikun Najaah have a high workload, so they will have a high level of work stress as well. Vice versa, if the teaching staff at MTs Muharrikun Najaah has a low level of workload, then the level of work stress will also decrease.*

*Keywords: Workload, Work Stress, Education Personnel*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PEMBIMBING .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
1. Manfaat teoritis.....	10
2. Manfaat praktis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI .....	11
A. Kajian Teori .....	11
1. Beban Kerja .....	11
2. Stress Kerja.....	14
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	18
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23

A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
1. Tempat Penelitian.....	23
2. Waktu Penelitian .....	23
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	24
E. Variabel Penelitian.....	25
1. Variabel independen .....	25
2. Variabel dependen.....	25
F. Definisi Operasional .....	26
1. Beban kerja .....	26
2. Stres kerja.....	27
G. Uji Instrumen Penelitian.....	28
1. Uji validitas.....	29
2. Uji reliabilitas .....	30
H. Teknik Analisis Data .....	30
1. Uji prasyarat analisis.....	30
2. Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
1. Sejarah.....	32
2. Prinsip MTs Muharrikun Najaah.....	33
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	34
1. Data Statistik Beban Kerja.....	35
2. Data Statistik Stres Kerja .....	36
3. Gambaran Umum Responden.....	38
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	39
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	39
2. Uji Linearitas .....	40
D. Uji Hipotesis .....	42

1. Uji Korelasi Pearson .....	42
2. Uji t (Parsial) .....	43
E. Pembahasan .....	43
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	47
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	47
1. Bagi MTs Muharrikun Najaah.....	47
2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	48
C. Keterbatasan Penelitian .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	49
<b>LAMPIRAN</b> .....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue print Skala Beban Kerja.....	26
Tabel 2 Blue print Skala Stres Kerja.....	28
Tabel 3 Uji Statistik Deskriptif .....	34
Tabel 4 Kategorisasi Beban Kerja.....	35
Tabel 5 Kategorisasi Stres Kerja.....	37
Tabel 6 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja .....	38
Tabel 7 Jumlah Responden Berdasarkan Asal Divisi .....	39
Tabel 8 Uji Normalitas.....	40
Tabel 9 Uji Linearitas.....	41
Tabel 10 Uji Heteroskedasititas .....	41
Tabel 11 Uji Korelasi Pearson .....	42
Tabel 12 Uji Regresi Koefisien.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir .....	21
Gambar 2 Grafik Kategori Beban Kerja .....	36
Gambar 3 Grafik Kategori Beban Kerja .....	37

s

s

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman yang semakin canggih ini, setiap organisasi maupun lembaga dituntut untuk bisa beradaptasi teknologi dan cara hidup yang lebih modern agar tidak tertinggal. Pada proses adaptasi ini rentan mengalami kendala yang terjadi didalam organisasi maupun lembaga. Kendala tersebut dapat disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan zaman, kurangnya ataupun rendahnya sumber daya manusia dalam hal ini merupakan tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam kemajuan lembaga yang diusungnya.

Kecemerlangan pendidikan beakar dari partisipasi aktif semua pihak yang terlibat, baik wali siswa (orang tua), tenaga pendidik, pemerintah dan kondisi lingkungan pendukung. Dari berbagai pihak tersebut, guru atau tenaga pendidik merupakan salah satu pihak yang memainkan peran penting. Oleh karena itu, kinerja guru atau tenaga pendidik harus mendapat sorotan. Kinerja Guru atau tenaga pendidik harus menyesuaikan dengan kebutuhan terkini mengingat tuntutan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era global yang semakin ketat.

Perkembangan dunia pendidikan saat ini sangatlah pesat dengan masuknya teknologi multimedia dan berkembangnya berbagai pendekatan dalam mendidik siswa. Oleh karenanya, sumber daya manusia merupakan salah satu poin yang memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan



organisasi atau lembaga pendidikan, disamping ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Suatu lembaga pendidikan yang memiliki sarana dan prasarana penyokong yang ideal, tetapi apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kualitas dan kualifikasi yang baik maka akan sulit untuk bersaing pada perkembangan zaman. Guru atau tenaga pendidik sebagai perancang rencana pembelajaran, pelaksana pendidikan yang menghadapi siswa secara riil serta pengendali harus senantiasa aktif mengambil peran untuk meraih tujuan lembaga. Apabila tenaga pendidikan mempunyai kualitas kinerja yang ideal, maka keberhasilan akan terus diraih oleh organisasi tersebut, begitupula sebaliknya.

Tenaga kependidikan harus selalu memiliki semangat dalam bekerja, dan selalu berupaya penuh atau bekerja keras dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Beban kerja merupakan kumpulan kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu pemangku jabatan atau pengemban amanah dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Apriyani 2021). Beban kerja meliputi beban kerja berlebih atau sedikit kuantitatif dan beban kerja berlebih atau sedikit kualitatif. Beban kerja terlalu berlebihan maupun terlalu sedikit secara kuantitatif (jumlah) merupakan beban yang muncul sebagai dampak dari tugas pekerjaan yang *overload* jumlahnya maupun terlalu minim jumlah yang ditugaskan kepada seorang tenaga kependidikan untuk diselesaikan selama waktu yang telah dibatasi. Beban kerja yang berlebihan maupun terlalu mudah secara kualitatif atau kualitasnya, merupakan kondisi dimana tenaga kependidikan merasa tidak dapat menyelesaikan suatu tugas kerja maupun

tidak memanfaatkan ataupun mengembangkan kompetensi atau keahlian dari diri tenaga kependidikan(Munandar 2012).

Beban kerja bisa saja terlalu sulit untuk diselesaikan namun juga bisa saja terlalu mudah untuk diselesaikan tergantung pada faktor-faktor yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Hal-hal seperti itu dapat didasarkan kepada kalam Allah SWT pada QS.Al Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.

Al-Muyassar atau Kementrian Agama Arab Saudi menafsirkan ayat

diatas sebagai berikut:

“ Ajaran agama Allah itu mudah, tidak ada unsur kesulitan di dalamnya. Allah tidak menuntut dari hamba-hambanya sesuatu yang tidak mereka sanggupi. Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka akan memperoleh ganjaran baik, dan barangsiapa yang berbuat keburukan, maka akan memperoleh balasan yang buruk. Wahai tuhan kami, jangan Engkau menyiksa kami jika kami lupa terhadap sesuatu yang Engkau wajibkan atas kami atau kami berbuat salah dengan melakukan sesuatu yang Engkau larang untuk dikerjakan. Wahai tuhan kami janganlah Engkau bebani kami dengan amalan-amalan yang berat yang telah Engkau bebani kepada umat-umat yang berbuat maksiat sebelum

kami sebagai hukuman bagi mereka. Wahai tuhan kami, janganlah Engkau membebaskan kepada kami perkara yang kami tidak mampu memikulnya, baik dalam bentuk perintah-perintah syariat dan musibah musibah. Dan hapuskanlah dosa-dosa kami dan tutuplah kekurangan-kekurangan kami dan sudilah berbuat baik kepada kami. Engkau adalah penguasa urusan kami dan pengaturnya. Maka tolonglah kami menghadapi orang-orang yang mengingkari agamaMU dan mengingkari keesaanMU serta mendustakan nabiMU, Muhammad sholallohu alaihi wasallam, dan jadikanlah kesudahan yang baik bagi kami di hadapan mereka di dunia dan akhirat.”

Beban kerja berbentuk fisik bisa disaksikan secara langsung, seperti menurunnya tingkat produktivitas kerja, kelelahan, sering melakukan kesalahan saat bekerja dan sebagainya (Munandar 2012). Jika hal tersebut terjadi yang bisa dilakukan adalah beristirahat sejenak, serta memperbaiki asupan gizi dan vitamin. Lalu, beban kerja bersifat mental tidak mampu disaksikan dengan langsung atau satu kali momentum. Penyelesaian dampak dari beban kerja tersebut tidak sesederhana penanganan beban kerja berupa fisik. Sehingga penanganan beban kerja yang bersifat mental memerlukan pendekatan khusus sehingga dapat ditentukan penyebab pasti dari beban kerja mental tersebut untuk dapat segera diatasi. Beban kerja yang terlalu berlebihan maupun beban kerja yang terlalu minim merupakan pemicu stress kerja (Munandar 2012).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang bersumber dari suatu perubahan yang dianggap mengganggu, hal ini mempengaruhi kondisi internal individu seperti emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang (Izzati and Mulyana 2019). Stress dalam kadar yang terkontrol memang dibutuhkan untuk memicu seseorang untuk terus memperbaharui kompetensi yang dimilikinya, namun jika dalam kondisi yang berlebih bisa mengakibatkan berbagai

gangguan. Seseorang yang mengalami stress yang terlalu besar atau berlebih dapat mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya, hingga akhirnya pekerjaannya juga terganggu. Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang jika tidak segera dikendalikan atau dikontrol maka dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik yakni masalah kesehatan dan keteledoran dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta psikis seperti mempengaruhi kondisi emosional dan proses berpikir pekerja (Budhiartini 2021).

Sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam hal ini kita kenal sebagai tenaga kependidikan harus mendapatkan perhatian lebih banyak dalam sebuah lembaga, karena tugas kerja yang ditangani oleh sebuah lembaga dengan ideal tidak menimbulkan beban kerja bahkan stres kerja yang tidak terkontrol. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muharrikun Najaah, peneliti menemukan bahwa tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah dituntut harus selalu bekerja keras menjalankan misi lembaga yakni menjadikan lembaga yang berfokus pada pendidikan keagamaan Islam yang unggul di bidang ilmu *Diniyah* dan IPTEK, menjadikan lembaga pendidikan keagamaan Islam yang dapat membentuk manusia-manusia unggulan yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan juga memiliki wawasan yang luas, menjadikan lembaga pendidikan keagamaan Islam yang modern, inovatif, kreatif dan unggul dalam hal metode penyampaian pendidikan, serta berpartisipasi aktif dan berkontribusi positif kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara. Agar tercapai visi lembaga yakni

mewujudkan insan-insan yang berakhlak sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah, sertajuga memiliki bekal ilmu pengetahuan umum dan teknologi.

MTs Muharrikun Najaah merupakan lembaga pendidikan swasta setingkat Sekolah Menengah Pertama yang berbasis Islami dan memiliki asrama atau yang lebih dikenal dengan istilah *Islamic Boarding school*. *Boarding school* merupakan lembaga sekolah yang memiliki asrama dimana siswa-siswinya menempuh masa pendidikan dengan tinggal selama kurun waktu yang telah ditentukan didalam lingkungan yang sudah disediakan oleh pihak lembaga pendidikan, begitu pula dengan tenaga kependidikan sebagian atau seluruhnya juga tinggal di asrama untuk membersamai siswa-siswinya, memantau, dan memberikan pembelajaran, serta memantau pelaksanaan jadwal kegiatan oleh siswa-siswi(Manaf 2022). Sedangkan *Islamic boarding school* adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan sepenuhnya dan menyediakan segala kebutuhan siswa-siswinya di dalam lingkungan khusus dengan basis pendidikan islami dengan menanamkan nilai-nilai syari'at Islam dalam keseharian siswa-siswinya.

Berdasarkan basis penyelenggaraan pendidikan tersebut, MTs Muharrikun Najaah dipisahkan menjadi 2 lokasi kampus yang berbeda yakni kampus 1 diperuntukkan untuk siswa terdiri dari asrama, ruang kelas, masjid, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, laboratorium IPA dan sarana-prasarana lainnya. Kampus 2 diperuntukkan untuk siswi yang terdiri dari asrama, kelas, mushalla, aula, laboratorium IPA, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, dan sarana-prasarana lainnya. Lokasi kampus 1 dan

kampus 2 hanya terpisah sekitar 500 meter, namun masih berada di Desa Ngawonggo.

Sekolah dengan asrama membuat pendidikan tidak hanya berjalan pada pagi hingga siang hari, namun sepanjang hari mulai dari bangun tidur hingga kembali tidur lagi. Pembiasaan-pembiasaan perilaku dan aktivitas harian yang bersumber pada kurikulum yang disusun secara khusus oleh tenaga kependidikan yang berpengalaman. Di asrama, siswa dan siswi akan dipantau perkembangannya oleh pengasuh asrama atau *musyrif* dan *musyrifah* yang bertindak sebagai pengganti orang tua, memberikan pengajaran tentang pembiasaan-pembiasaan keseharian berdasarkan syariat agama Islam. Pagi harinya, siswa-siswa akan mendapatkan pelajaran akademik oleh guru akademik yang mengampu berbagai macam mata pelajaran umum seperti sekolah pada umumnya, dan *diniyyah* (keagamaan) yang mengajarkan materi tentang manhaj, aqidah, hingga bahasa arab, serta guru tahfidz yang memantau perkembangan hafalan Al Qur'an siswa-siswi. Ada pula beberapa staf keuangan, tata usaha, tim kebersihan, tim instalasi gizi, perawat (*nurs*), dan satpam. Salah satu hal istimewa yang peneliti temukan pada MTs Muharrirun Najaah yakni semua tenaga kerja disana ditanamkan bahwa apapun jabatan atau posisi yang dipegang maka mereka merupakan seorang pendidik, yang mempunyai hak yang sama dalam menasihati siswa-siswi, memberikan pengajaran hidup hingga dalam hal menegur dan menghukum siswa-siswi yang melakukan pelanggaran, tentunya dengan pencatatan dan pemantauan yang terorganisir. Sehingga seperti tim kebersihan memiliki hak yang sama seperti

seorang pengajar dalam konteks memberikan pengajaran kepada siswa-siswi tentang bagaimana menjaga kebersihan diri dan lingkungan. Begitu juga dengan tim lainnya memiliki hak yang sama dalam mendidik namun sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, terkontrol, dan terorganisir.

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari banyak bagian yang harus diperhatikan dan dikerjakan, dengan sumber daya manusia yang terbatas hal ini menjadi tantangan khusus utamanya bagi tenaga kependidikan di MTs Muharrirun Najaah. Standar pendidikan yang dijalankan selama 24 jam harus dilaksanakan secara intensif dan terorganisir. Hal tersebut mendorong meningkatnya beban kerja tenaga kependidikan yang mengevaluasi pendidikan siswa dan siswi sepanjang hari. Evaluasi tidak hanya terbatas pada nilai dan perilaku disekolah saja, melainkan perilaku keseharian, etika atau adab, hingga kebersihan diri serta lingkungan siswa dan siswi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Budhiartini menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan (Budhiartini 2021). Kemudian penelitian oleh M. Hasby juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat (Hasby, Hendriani, and Indarti 2017). Namun hasil lain pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tazkiatun Nafs. (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi 0,109 (Nafs 2020).

Berdasarkan uraian diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan Di Mts Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten”.

## **B. Identifikasi Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Permasalahan dalam proses adaptasi pada perkembangan zaman sering dijumpai karena kurangnya ataupun rendahnya sumber daya manusia.
2. Guru/ tenaga kependidikan merupakan salah satu pihak yang memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan.
3. Kini tidak sedikit tenaga kependidikan yang merasa terbebani oleh pekerjaannya apalagi dimasa pandemi covid-19.
4. Beban kerja yang berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres kerja.
5. Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait hubungan beban kerja terhadap stress kerja.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah dan identifikasi permasalahan diatas, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini adalah mengenai hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada tenaga kependidikan di MTS Muharrikun Najaah.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: apakah ada hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja pada tenaga kependidikan di MTS Muharrikun Najaah?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap stress kerja pada tenaga kependidikan di MTS Muharrikun Najaah.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitain dari penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti terkait dengan beban kerja serta hubungannya dengan stres kerja.

##### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi tenaga kependidikan sehingga dapat mengantisipasi kondisi stres kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kumpulan kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang individu pemangku jabatan atau pengemban amanah dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Apriyani 2021; Budhiartini 2021). Beban kerja merupakan kondisi dimana seseorang dituntut untuk menyelesaikan terlalu banyak tugas dalam kurun waktu yang sangat terbatas maupun pekerjaan yang terlalu sulit untuk diatasi (Benjamin 2019). Jenis beban kerja dibagi menjadi dua (Munandar 2012), sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang terlalu banyak maupun terlalu sedikit jumlahnya yakni beban yang muncul sebagai dampak karena tugas kerja yang terlalu banyak maupun terlalu sedikit yang dibebankan pada seseorang dan sifatnya wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang sangat terbatas.
- b. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit kualitatif, yakni kondisi dimana seorang pekerja merasakan ketidak mampuan dalam menyelesaikan tugas kerja maupun tidak sama sekali memanfaatkan kualifikasi ataupun skil yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dikuasai oleh seorang tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak namun dengan waktu yang terbatas

sehingga menyulitkan karyawan. Garis besarnya, beban kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang sangat kompleks, baik faktor yang berasal dari hal-hal internal maupun faktor yang berasal dari hal-hal eksternal (Tarwaka, Bakri, and Sudiajeng 2004).

a. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari eksternal beban kerja yakni beban kerja yang muncul dan bersumber dari luar tubuh pekerja ataupun diluar jangkauan pekerja sebagai seorang individu, meliputi:

1) Tugas (*task*)

Terdiri dari tugas kerja yang bersifat fisik seperti, penempatan kerja, kondisi dan situasi ruang tempat kerja, suasana lingkungan kerja, sikap dalam bekerja, cara mengangkut atau pendistribusian pekerjaan, beban yang harus ditanggung. Sedangkan tugas yang bersifat mental berupa, tanggung jawab yang harus ditanggung, kompleksitas pekerjaan yang dibebankan, kondisi emosi pekerja, dan lain-lainnya.

2) Organisasi Kerja

Berupa durasi waktu bekerja, durasi kesempatan beristirahat dalam jam kerja, pembagian jadwal piket kerja, sistematis dan skema kerja, serta lain-lainnya.

3) Lingkungan Kerja

Hal tersebut mampu memberikan beban ekstra yang harus ditanggung oleh tenaga kerja yang berupa, kondisi lingkungan kerja

secara fisik, kondisi lingkungan kerja secara kimiawi, kondisi lingkungan kerja secara biologis dan kondisi lingkungan kerja secara psikologis.

b. Faktor Berasal dari Internal

Yakni faktor-faktor yang bersumber dan muncul dari dalam diri seorang tenaga kerja karena dampak dari reaksi respon dari beban kerja yang berasal dari eksternal diri tenaga yang berpeluang menjadi sumber pemicu stres, sebagai berikut:

1) Faktor berupa somatis

Seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi gizi, kondisi kesehatan, serta lainnya.

2) Faktor psikis

Seperti motif untuk bekerja, pandangan tentang pekerjaan, kepercayaan, keinginan, kepuasan, serta lainnya.

Selain beban kerja dalam bersifat fisik adapula beban kerja bersifat mental. Dalam sifat mental, beban kerja cukup sulit untuk diukur. Aktivitas mental tampak lebih ringan dari pada aktivitas fisik namun secara tanggung jawab aktivitas mental lebih berat karena bertumpu pada kinerja otak bukan otot. Aktivitas mental ini melibatkan persepsi, interpretasi, mengingat masa lampau dan proses pengambilan keputusan (Tarwaka et al. 2004).

## 2. Stress Kerja

Kata “stres” mampu dimaknai dengan banyak hal pada tiap individu dan tiap kondisi. Kata stress berasal dari bahasa latin yakni ‘stingere’ yang memiliki arti keras(Izzati and Mulyana 2019). Sebagian orang memaknai stres merupakan tekanan, desakan, maupun respon emosi. Stress sendiri bisa dimaknai sebagai respon nonspesifik yang dimunculkan oleh tubuh yang dilatar belakangi oleh kemunculan tuntutan baru dalam kehidupan(Ekawarna 2018). Psikolog ada pula yang mengartikan stres dengan banyak kondisi. Sederhananya, stres adalah respon seseorang, baik dalam respon secara fisik maupun secara mental, terhadap perubahan drastis yang muncul di lingkungan yang kemudian dianggap cukup mendistraksi dan mengakibatkan dirinya terancam(Ekawarna 2018). Pada umumnya seorang manusia tidak bisa melihat penyebab stress (*stressor*) namun yang tampak jelas dan mudah diamati ialah akibat dari *stressor* itu sendiri. Stress kerja adalah situasi yang dinamis saat seseorang menghadapi sebuah kesempatan, halangan dan keinginan yang kemudian sesuatu yang dihasilkan darinya dinilai penting namun tidak mampu untuk segera dipastikan. Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut WHO stres kerja merupakan respon seseorang pada momentum munculnya tuntutan dan *preassure* kerja yang dianggap tidak selaras dengan keahlian dan kompetensi orang tersebut dalam

mengatasinya(Ekawarna 2018). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi seseorang mengalami tekanan, desakan maupun respon emosional yang mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang tersebut.

Stres dapat muncul dari banyak penyebab yang menjadi sumber stres atau bisa pula disebut dengan istilah ‘Stressor’. Faktor yang menjadi stressor dalam lingkungan kerja sebagai berikut(Munandar 2012):

a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Dipilah menjadi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa:

- 1) Paparan (*exposure*) dari kebisingan terkait dengan perasaan penat, nyeri dibagian kepala, mudah emosi atau mudah tersinggung, serta mengalami kendala untuk fokus dan konsentrasi,
- 2) Vibrasi atau getaran,
- 3) Hygiene atau kebersihan, merupakan kondisi lingkungan yang kurang terjaga kebersihannya dan bahkan bisa dikategorikan tidak sehat.

Kemudian, tuntutan tugas. Beban kerja yang terlalu banyak dan beban kerja yang terlalu minimdapat menjadi stressor. Adapula paparan terhadap suatu hal yang beresiko dan berbahaya yang berhubungan dengan posisi tugas kerja tertentu dapat memunculkan stress kerja.

b. Tekanan Organisasi

Bisa saja bersumber dari beberapa hal seperti:

- 1) tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi pekerjaan, dan tata letak kerja fisik;
- 2) tuntutan peran yakni terkait dengan *preassure* yang diberikan kepada seseorang sebagai tanggung jawab dan konsekuensi dari jabatan tertentu yang diampu dari lembaga;
- 3) tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang bersumber dari antar tenaga kerja seperti minimnya dukungan sosial dan buruknya kualitas hubungan antar pribadi pada tenaga kerja;
- 4) struktur organisasi, dianggap penting karena hal ini dapat menentukan perbedaan tingkat strata antar individu dalam sebuah lembaga, jenis-jenis peraturan dan kadar peraturan yang dibebankan, serta bagaimana dan dimana keputusan penting yang mempengaruhi banyak lini dalam pekerjaan diambil. Aturan yang terlalu mengikat, mengkotak dan minimnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi stressor;
- 5) metode pendekatan kepemimpinan lembaga, yang berupa gaya memimpin maupun cara mengatur dari tim eksekutif senior lembaga . Gaya kepemimpinan yang tidak sehat atau tidak idela mampu menciptakan peluang menjadi stressor pekerja.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Para pekerja sudah selayaknya melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab perannya pada lembaga, maknanya setiap pekerja memiliki daftar tugas yang bersumber dari Standar Operasional

Pekerjaan (SOP) yang sudah disepakati bersama dengan lembaga. Meskipun begitu, pekerja tidak selalu berhasil untuk menjalankan kewajiban tugasnya tanpa timbul konflik peran dan ketangkasan peran. Konflik peran dapat muncul ketika seorang pekerja menghadapi pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Ketangkasan peran adalah kondisi dimana seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugas yang ia emban, maupun tidak paham atau tidak merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir mampu menjadi stressor yang paling potensial dimana meliputi ketidakjelasan pekerjaan, promosi jabatan berlebihan, atau bahkan promosi jabatan yang sangat minim.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Menghabiskan waktu panjang yang hampir separuh hari dengan orang lain yang awalnya bahkan asing dalam pandangan seseorang merupakan kondisi hidup yang sangat berpotensi menjadi. Hubungan yang sehat dan ideal antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Kepuasan maupun ketidakpuasan kerja berhubungan langsung dengan penilaian seorang pekerja dari struktur dan iklim lembaga. Stressor yang dapat dengan mudah ditemukan pada bagian ini terletak



pada bagaimana serta sejauh pa seorang pekerja terlibat atau berperan pada *support* sosial.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Bagian stressor yang cukup berpeluang meliputi berbagai lini kehidupan seorang pekerja yang mampu berkaitan dengan momentum-momentu kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja di dalam suatu lembaga, sehingga mampu menciptakan tekanan pada seorang pekerja. Permasalahan-permasalahan tentang kondisi keluarga , krisis yang muncul dalam kehidupan, masalah kondisi keuangan, prinsip-prinsip yang dipegang erat oleh seorang pekerja, serta kondisi lembaga yang bertentangan, pertentangan dengan tuntutan dan harapan keluarga, serta tuntutan dari lembaga, sangat berpotensi untuk menciptakan tekanan pada seorang pekerja yang nantinya akan berkembang menjadi stressor.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian tentang hubungan beban kerja dan stress kerja sudah pernah dilaksanakan oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tazkiatun Nafs. (2020) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. Berdasarkan olah data dengan regresi linear berganda, ditemukan bahwa: (1) beban kerja, beban upaya mental, dan beban tekanan psikologis secara bersama-sama memberikan pengaruh pada stres kerja sebesar 0,375 atau 37,5 %. Sedangkan sisanya, yaitu 62,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar

model penelitian ini; (2) beban kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi 0,109; (3) beban upaya mental berpengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi 0,005, dengan nilai sumbangan efektif 20,8%; (4) beban tekanan psikologis tidak memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,192 (Nafs 2020)

2. Rahmi Maharani dan Apri Budianto. (2019) Meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Dari penelitian menghasilkan besaran angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9% (Maharani and Budianto 2019).
3. Dewi Budhiartini. (2021) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan dan terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara parsial (Budhiartini 2021).
4. M. Hasby. (2017) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stres kerja perawat. Koefisien determinasi diperoleh stres kerja perawat 0,936 yang artinya konflik kerja, beban kerja dan komunikasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat yaitu sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel terikat. model regresi dan juga tidak diperiksa dalam hasil penelitian (Hasby et al. 2017).

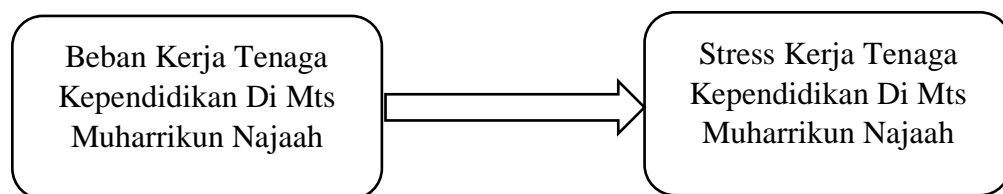
5. Tri Purwani. (2016) meneliti tentang Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Konflik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Guru Honor Di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan beban pekerjaan dan konflik pekerjaan terhadap stres kerja guru honor di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2015 baik secara parsial maupun simultan (Purwani 2016).
6. Rustiana Setyowati dan Siti Maria Ulfa. (2020) meneliti tentang Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 1,907 dan F hitung 49,41 dan F tabel 3,23. Hasil penelitian menyimpulkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja polisi satuan lalu lintas di Polres Bantul Yogyakarta (Setyowati and Ulfa 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang bertema sama, peneliti menemukan hal yang menarik perhatian yakni belum adanya penelitian lain yang menaruh perhatian pada tenaga kependidikan *Boarding school*.

Sedangkan lembaga *Boarding School* menjajikan pendidikan kepada siswa selama 24 jam penuh hingga masa liburan semester. Penelitian hubungan beban kerja dengan stres kerja banyak diterapkan pada lembaga perusahaan maupun pada tenaga kesehatan.

### C. Kerangka Berpikir

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Variabel tersebut akan diuji pengaruh antara variabelnya, untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas penelitian maka dapat digambarkan suatu kerangka penelitian teoritis sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Beban kerja merupakan kondisi dimana terlalu banyak maupun terlalu sedikit baik secara jumlah pekerjaan maupun secara kompetensi untuk diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan dan dinilai terlalu sukar untuk dilaksanakan oleh seorang pekerja. Stres Kerja adalah kondisi ketegangan dan penuh tekanan sehingga muncul ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Budhiartini. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki maka akan

semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan. Kemudian penelitian oleh M. Hasby. (2017) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat. Namun hasil lain pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tazkiatun Nafs. (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif kepada stres kerja, dengan didasarkan pada nilai signifikansi 0,109.

#### **D. Hipotesis**

Peneliti sependapat dengan penelitian oleh Dewi Budhiartini. (2021) dan M. Hasby. (2017), sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub>: beban kerja tenaga kependidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kependidikan di Mts Muharrikun Najaah.

H<sub>1</sub>: beban kerja tenaga kependidikan tidak berpengaruh terhadap stress kerja tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana data yang ada disajikan dalam angka dan dianalisis dengan metode statistika (Azwar 2022). Metode korelasional adalah metode dimana dua variabel berbeda diteliti dan dipelajari tentang bagaimana variasi suatu variabel berhubungan dengan variasi variabel lainnya (Sugiyono 2019). Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan variasi satu variabel dengan variasi variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Penerapan penelitian kuantitatif korelasi disini digunakan untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap stress kerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Mts Muharrickun Najaah Kabupaten Klaten.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2023.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan individu yang dipilih sebagai sebuah wilayah generalisasi dalam penyelenggaraan suatu penelitian. Sedangkan,

setiap individu yang dipilih sebagai subjek penelitian dari suatu populasi dimana diharapkan dapat merepresentasikan keseluruhan populasi merupakan sampel. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Mts Muharrikun Najaah yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi hanya 33 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling(Sugiyono 2019).

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini, menggunakan kuesioner atau angket sebagai sarana dan metode untuk menghimpun data. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilaksanakan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk menjawab seperangkat pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, peneliti memberikan responden 4 (empat) pilihan jawaban. Setiap jawaban akan diberi skor dimana dalam pemberian skor digunakan skala *Likert*. Skala Likert terdiri dari pernyataan yang mengulik sikap dari responden terhadap pernyataan yang bersinggungan dengan beban kerja dan stress kerja tenaga kependidikan. Untuk menghindari hasil pernyataan yang bermakna ganda dan ragu-ragu, maka dipilihlah skala dengan meniadakan pilihan jawaban netral(DeVellis 2003). Kemudian skor dari jawaban untuk pertanyaan di kuesioner adalah :

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 4
2. Setuju (S) : Skor 3

3. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket adopsi dari peneliti terdahulu yakni (Arisandhi 2017).

## **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala yang ditentukan oleh peneliti untuk didalami, diamati, dipelajari demi memperoleh informasi dan darinya akan ditarik kesimpulan. Variabel ini juga merupakan suatu karakteristik yang dapat berubah serta memiliki nilai yang berbeda pada subjek yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen(Gravetter and Wallnau 2012).

### **1. Variabel independen**

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan atau memunculkan variabel dependen(Azwar 2022). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah beban kerja.

### **2. Variabel dependen**

Variabel Dependen (variable terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat yang muncul dari variabel bebas(Azwar 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah stress kerja tenaga kependidikan.



## F. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah definisi dari variabel independen dan dependen yang mana terdapat pada suatu penelitian. Definisi tersebut disusun dengan bersumber pada ciri maupun karakteristik yang dapat diamati dari variabel penelitian.

### 1. Beban kerja

Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan (Arisandhi 2017):

- a. Organisasi kerja
- b. Lingkungan kerja
- c. Faktor somatis
- d. Faktor psikis
- e. Faktor bersifat fisik
- f. Faktor bersifat mental

Tabel 1 Blue print Skala Beban Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Beban Kerja	Faktor Internal	Faktor Somatis	1, 5, 8, 12, 16	4	6
		Faktor Psikis	3, 13, 11, 17	–	4
	Faktor Eksternal	Faktor bersifat fisik	9, 6	–	2
		Faktor	2	–	1

		bersifat mental			
		Organisasi Kerja	7, 10	14	3
		Lingkungan Kerja	15	-	1
	Jumlah				17

## 2. Stres kerja

Stres Kerja adalah situasi ketegangan dan penuh tekanan yang menjadi sumber ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang nantinya akan berdampak pada kondisi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Indikator yang digunakan(Arisandhi 2017) :

- a. *Shift* kerja
- b. Intensitas kerja
- c. Konfli peran
- d. Ketidakjelasan kerja
- e. Ketidakpastian pekerjaan
- f. Promosi yang kurang
- g. Hubungan yang buruk dengan atasan
- h. Hubungan yang buruk dengan rekan kerja
- i. Kehidupan berkeluarga
- j. Kehidupan bermasyarakat

Tabel 2 Blue print Skala Stres Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah	
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	<i>Shift</i> Kerja	-	-	-	
		Intensitas Kerja	5, 7, 4	1	4	
	Peran individu dalam organisasi	Konflik Peran	11	-	1	
		Ketidajelasan Kerja	2, 16	-	2	
	Pengembangan Karir	Ketidakpastian pekerjaan	6, 12	10	3	
		Promosi yang Kurang	-	17	1	
	Hubungan dalam pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	13, 15	-	2	
		Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	8, 3, 18	-	3	
	Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehudipan Berkeluarga	9, 14	-	2	
		Kehidupan Bermasyarakat	-	-	-	
	Jumlah					18

### G. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang nantinya akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, dengan menerapkan metode pengumpulan data instrumen yang

dipakai adalah angket atau kuesioner. Kelayakan instrumen akan diuji dengan rangkaian tahapan pengujian instrumen.

### 1. Uji validitas

Merupakan pengukuran yang mampu menampilkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang dianggap valid adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas yang tinggi yang akan diuji melalui butir-butir soalnya. Setiap butir soal yang terdapat pada instrumen penelitian dengan tepat dapat mengukur apa yang harus diukur dalam suatu penelitian.

Pengujian validitas terhadap kuesioner yang diterapkan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penghitungan validitas nanti akan dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut akan dikategorikan valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut akan dikategorikan dengan tidak valid.

Dalam penelitian ini akan mengadopsi skala penelitian dari skala Anggi Sagala Pratama (2020) untuk dapat mengukur pengaruh beban kerja terhadap stress kerja tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah. Untuk pengujian validitas instrument akan dibantu oleh *ekspert judgement* yakni seorang ahli dalam penelitian dibidang sosial.

## 2. Uji reliabilitas

Berfungsi untuk memberikan pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup ideal.

Aplikasi IBM SPSS 22 nantinya akan menjadi sarana untuk mengukur reliabilitas dengan menerapkan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji prasyarat analisis

#### a. Uji Normalitas

Bermanfaat guna menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (Analisis *Explore*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada setiap variabel normal ataukah tidak. Dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

Pengambilan keputusan : Jika probabilitas  $> 0.05$  , maka  $H_0$  diterima. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variable dependen dan variable independen memiliki hubungan linier ataukah tidak.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk membuktikan apakah asumsi terbukti kebenarannya ataukah tidak, serta memenuhi tujuan penelitian untuk mencapai sebuah kesimpulan. Data yang didapatkan dari hasil pengisian skala penelitian kemudian diubah menjadi data statistik dan diolah dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service (SPSS) 22.0 for windows* dengan teknik korelasi *Pearson product moment* yang mana teknik ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah**

Madrasah Tsanawiyah Muharrikun Najaah merupakan lembaga pendidikan swasta Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dengan sistem pendidikan *boarding school* (sekolah dengan asrama). MTs Muharrikun Najaah ialah lembaga pendidikan yang meniru struktur pendidikan pada pondok pesantren namun dikemas dengan lebih lengkap dengan menambahkan pendidikan sekolah formal dan teknologi serta sains. MTs Muharrikun Najaah secara resmi didirikan pada 1 Juli 2016 yang berlokasi di Desa Ngawonggo. Pendiannya di prakarsai oleh Yayasan Sosrowarasti Djumadie Muharrikun Najaah lahir dari hasil olah pikir Ir. Arief Sukmo Nugroho, S.T,IPU,ASEAN eng. Kemudian didirikan diatas tanah wakaf dari Prof. Dr. dr. H. Samekto Wibowo, P. Far. K, Sp.FK, Sp.S (K) (alm) yang merupakan dokter spesialis saraf asal Klaten dan juga Guru Besar UGM. Keduanya memiliki cita-cita agar pendidikan yang berbasis keagamaan Islam dapat lebih maju sehingga orang yang ingin mendalami keagamaan Islam tidak gagap ketika menghadapi perkembangan teknologi.

Lokasi MTs Muharrikun Najaah terbagi di dua lokasi di Desa Ngawonggo, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Antara kampus 1 (putra) dan kampus 2 (putri) hanya berjarak sekitar 500

meter. MTs Muharrikun Najaah berada kurang lebih 12 km kearah utara dari pusat kota Klaten.

## **2. Prinsip MTs Muharrikun Najaah**

### **a. Visi**

Mewujudkan generasi yang beakhlak sesuai dengan Al Qur'an dan As-sunnah, serta memiliki ilmu pengetahuan umum dan teknologi.

### **b. Misi**

Pencapaian visi madrasah diikuti dengan usaha-usaha yang disusun dalam misi madrasah yaitu:

- 1) Menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul di bidang ilmu Diniyah dan IPTEK.
- 2) Menjadi lembaga pendidikan Islam yang mampu melahirkan manusia-manusia unggulan yang memiliki jiwa kepemimpinan serta wawasan yang luas.
- 3) Menjadi lembaga pendidikan Islam yang modern, inovatif dan terdepan dalam hal metode pendidikan.
- 4) Berpartisipasi aktif dan berkontribusi positif kepada Masyarakat, Bangsa, dan Negara.

### **c. Tujuan**

Kegiatan pendidikan di Pusat Pendidikan Islam Muharrikun Najaah memiliki tujuan agar anak memiliki kompetensi yang diharapkan, diantaranya adalah:



- 1) Menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.
- 2) Memilikikekuatan aqidah yang shahih, ibadah yang benar dan memiliki budi pekerti yang luhur (akhlaqul karimah) berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah sesuai pemahaman salafusshalih.
- 3) Memiliki kemampuan menghafal Al Qur'an.
- 4) Menguasai bahasa Arab da bahasa Inggris serta mengaplikasikannya dalam komunikasi harian.
- 5) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman sebagai dasar untuk pendidikan tingkat lanjut.
- 6) Mampu menguasai dasar-dasar teknologi informasi dan komunikasi.
- 7) Berprestasi dalam bidang akademis dan non akademis.
- 8) Mampu beradaptasi secara positif di tengah masyarakat.
- 9) Sukses menempuh pendidikan di jenjang yang lebih tinggi.

## B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi data berguna untuk menyampaikan data yang terkumpul dengan tepat, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk keterbukaan. Berikut adalah hasil dari data yang diperoleh:

Tabel 3 Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Max	Min	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	33	50.85	38.83	44.84	6.011
Stres Kerja	33	53.95	40.95	47.45	6.495
Valid N	33				

Berdasarkan tabel diatas, data setiap variabel yang diolah dan dilihat dapat digambarkan dengan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum. Hasil analisis deskripsi variabel pencarian adalah sebagai berikut:

### 1. Data Statistik Beban Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, variabel beban kerja dengan nilai terendah adalah 38.83. Dari data tersebut mean (modus) adalah 44.84 dan standar deviasi adalah 6.011. Kategorisasi bersifat relatif, sehingga luas interval yang mencakup setiap kategorisasi tergantung pada penelitiannya. Berikut adalah hasil perhitungan kategori:

$$\text{a. Tinggi} = (M+SD) < X$$

$$= (44.84+6.011) < X$$

$$= 50.851 < X$$

$$\text{b. Sedang} = (M-SD) < X \leq (M+SD)$$

$$= (44.84-6.011) < X \leq (44.84+6.011)$$

$$= 38.829 < X \leq 50.851$$

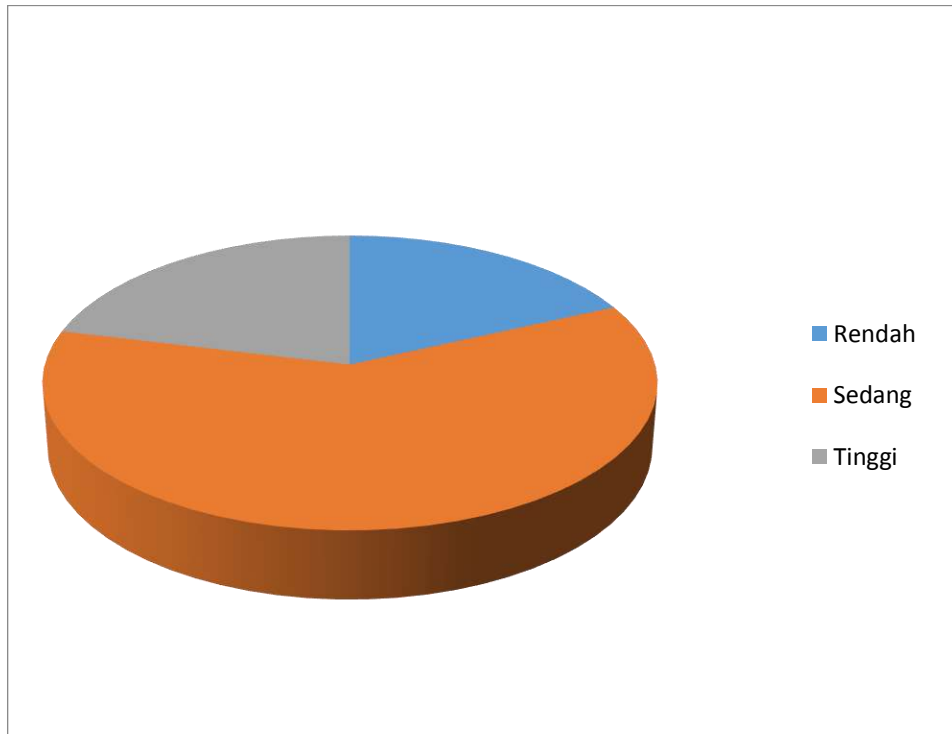
$$\text{c. Rendah} = X \leq (M-SD)$$

$$= X \leq (44.84-6.011)$$

$$= X \leq 38.829$$

Tabel 4 Kategorisasi Beban Kerja

Kategori	Kriteria	F	Presentase
Tinggi	$50.851 < X$	7	21%
Sedang	$38.829 < X \leq 50.851$	20	61%
Rendah	$X \leq 38.829$	6	18%
Total		33	100%



Gambar 2 Grafik Kategori Beban Kerja

Dapat disimpulkan bahwa dari variabel beban kerja pada kategori tinggi sebanyak 7 orang atau 21%, dan 20 orang atau 61% lainnya berada pada tingkat sedang. Serta 6 orang atau 18% berada pada kategori beban kerja yang rendah.

## 2. Data Statistik Stres Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, variabel stres kerja dengan nilai terendah adalah 40.95 . Dari data tersebut mean (modus) adalah 47.45 dan standar deviasi adalah 6.495. Kategorisasi bersifat relatif, sehingga luas interval yang mencakup setiap kategorisasi tergantung pada penelitiannya. Berikut adalah hasil perhitungan kategori:

$$\begin{aligned}
 \text{a. Tinggi} &= (M+SD) < X \\
 &= (47.45+6.495) < X
 \end{aligned}$$

$$= 53.945 < X$$

b. Sedang =  $(M-SD) < X \leq (M+SD)$

$$= (47.45-6.495) < X \leq (47.45+6.495)$$

$$= 40.955 < X \leq 53.945$$

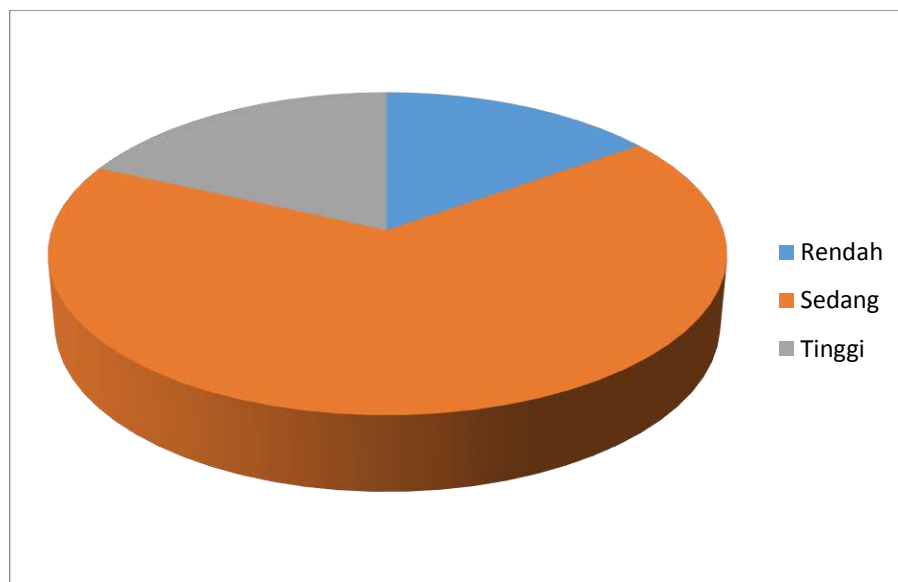
c. Rendah =  $X \leq (M-SD)$

$$= X \leq (47.45-6.495)$$

$$= X \leq 40.955$$

Tabel 5 Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Kriteria	F	Presentase
Tinggi	$53.945 < X$	6	18%
Sedang	$40.955 < X \leq 53.945$	22	67%
Rendah	$X \leq 40.955$	5	15%
Total		33	100%



Gambar 3 Grafik Kategori Beban Kerja

Dapat disimpulkan bahwa dari variabel stres kerja pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau 18%, dan 22 orang atau 67% lainnya berada

pada tingkat sedang. Serta 5 orang atau 15% berada pada kategori beban kerja yang rendah.

### 3. Gambaran Umum Responden

Sampel pada penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan yang bertugas di MTs Muharrikun Najaah. Kuesioner disebarakan kepada tenaga kependidikan dengan menggunakan bantuan *google form* secara online melalui *WhatsApp Business* yang dikirimkan secara pribadi.

Identifikasi dilakukan agar peneliti memahami bagaimana gambaran umum responden dalam penelitian ini. data yang diperoleh diidentifikasi berdasarkan lama masa bekerja, dan asal divisi.

#### a. Deskripsi Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Dari kuisisioner yang telah disebarakan menunjukkan bahwa responden dengan lama masa bekerja antara satu sampai tiga tahun berjumlah 15 dari seluruh responden atau sekitar 45% dari 33 responden. Sedangkan dengan lama masa bekerja empat sampai tujuh tahun berjumlah 18 atau 55%. pada kategori ini didominasi oleh responden yang memiliki lama masa bekerja empat sampai tujuh tahun.

Tabel 6 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

<b>Lama Masa Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1-3 tahun	15	45%
4-7 tahun	18	55%

#### b. Deskripsi Berdasarkan Asal Divisi

Dari kuisisioner yang telah disebarakan menunjukkan bahwa responden yang berasal dari divisi Pengasuhan (Kesantrian) berjumlah 7

orang dari seluruh responden atau sekitar 21% dari 33 responden. Kemudian responden yang berasal dari divisi akademik berjumlah 17 atau 52% dari 33 responden. Sedangkan responden yang berasal dari divisi Tata Usaha berjumlah 7 atau 21%. Serta responden yang berasal dari divisi Keuangan berjumlah 2 atau 6% dari total 33 responden pada kategori ini didominasi oleh responden yang berasal dari divisi akademik.

Tabel 7 Jumlah Responden Berdasarkan Asal Divisi

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Pengasuhan (kesantrian)	7	21%
Akademik	17	52%
Tata Usaha	7	21%
Bendahara	2	6%

### **C. Pengujian Persyaratan Analisis**

#### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dapat dilakukan jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Uji *Komogorov-Smirnov* sampel digunakan dalam penelitian ini, berikut merupakan hasilnya:

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.09397097
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.114
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas menggunakan *Standardized Residual*, dan diperoleh berdasarkan hasil pada *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$ , artinya *Kolmogorov-Smirnov* bernilai lebih besar dibandingkan dengan tatar signifikansi  $0,05$  atau  $\text{sig} > 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji ini berguna untuk menyelidiki hubungan antar variabel apakah linear. Data dapat dinyatakan linear jika nilai *deviation form linearity*  $> 0,05$ , berikut hasil uji linearitas:

Tabel 9 Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Betwee (Combined)	880.682	15	58.712	2.126	.068
Total_X n Linearity	519.829	1	519.829	18.822	.000
Groups Deviation from Linearity	360.853	14	25.775	.933	.546
Within Groups	469.500	17	27.618		
Total	1350.182	32			

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, nilai linearitas adalah  $0,546 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear.

a. Uji Heterodastisitas

Uji ini berguna untuk peninjauan ulang apabila terdapat kesalahan dari uji asumsi klasik dalam regresi linear, jika terdapat ketidak samaan varian dari pengamatan residual ke pengamatan lain dalam model regresi linear. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* IBM SPSS versi 22. Berikut merupakan hasil perhitungan yang dihasilkan:

Tabel 10 Uji Heteroskedasititas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.534	5.256		.102	.920
Total_X	.060	.116	.092	.516	.610

a. Dependent Variable: ABRESID



Dari tabel diatas diketahui jika nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,610, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisias.

#### D. Uji Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mencari korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas, serta sebagai dasar penentuan hipotesis dengan uji regresi linear sederhana. Berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang dilakukan:

##### 1. Uji Korelasi Pearson

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel X (beban kerja) dan variabel Y (stress kerja), dan bertujuan untuk melihat tingkat yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berikut hasil uji korelasi Pearson:

Tabel 11 Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diketahui nilai signifikansi sebesar 0.00 pada taraf  $< 0.05$ , maknanya terdapat hubungan antara beban kerja dan stress kerja. Nilai pearson correlation menunjukkan 0.620, maknanya penelitian ini memiliki arah yang positif atau selaras, sehingga jika beban kerja meningkat, maka stress kerja

juga akan meningkat, namun jika beban kerja rendah maka stress kerja pada tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah juga akan menurun.

Dengan menggunakan regresi, variabel Y (stres kerja) dipengaruhi oleh beban kerja dengan presentase 62%, sedangkan 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis parsial ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel X (beban kerja) terhadap variabel Y (stres kerja). Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 12 Uji Regresi Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.383	6.885		2.525	.017
	Total_X	.671	.152	.620	4.405	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel diatas hasil signifikansi menunjukkan nilai 0.017 pada taraf 0.05, maknanya 0.017 lebih kecil atau kurang dari 0.05, sehingga dinyatakan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Muharrikun Najaah.

## E. Pembahasan

Berdasarkan analisa dari data yang ada, sebanyak 7 orang atau 21% tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah dengan stres kerja dalam tingkat tinggi, 20 orang atau 61% berada dikategori sedang, sisanya 6 orang

atau 18% dalam kategori rendah. Sehingga bisa disimpulkan tingkat stres kerja tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah mendominasi kategori sedang.

Sedangkan, perhitungan tingkat beban kerja sebanyak 6 orang atau 18% tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah dengan beban kerja dalam tingkat tinggi, 22 orang atau 67% berada dikategori sedang, sisanya 5 orang atau 15% dalam kategori rendah. Sehingga bisa disimpulkan tingkat beban kerja tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah mendominasi kategori sedang.

Pada uji *pearson correlation* nilai signifikansi sebesar 0.00 pada taraf  $<0,05$ , maknanya terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Nilai *pearson correlation* menunjukkan 0.620, maknanya penelitian ini memiliki arah yang positif atau selaras, sehingga jika beban kerja meningkat, maka stress kerja juga akan meningkat, namun jika beban kerja rendah maka stress kerja pada tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah juga akan menurun.

Dengan menggunakan regresi, variabel Y (stres kerja) dipengaruhi oleh beban kerja dengan presentase 62%, sedangkan 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai *pearson correlation* sebesar 0.620, sehingga korelasi antara variabel beban kerja dengan stres kerja memiliki hubungan yang kuat.

Beban kerja memberikan pengaruh terhadap stres kerja dengan prosentase 62%, sedangkan 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Seperti yang dijelaskan oleh Munandar (2012) bahwa semakin banyak beban kerja akan

meningkatkan peluang terjadinya stres kerja. Pada penelitian Tazkkiatun Naafs (2020) disebutkan kondisi beban kerja yang berlebih akan mempengaruhi stres kerja pada pekerja. Selain itu, Dewi Budhiartini (2021) menyatakan bahwa konflik kerja juga memiliki peran dalam stres kerja.

Melalui konsep dari Munandar yang menjelaskan bahwa semakin banyak atau sedikit (Kuantitas) serta semakin sulit atau mudah (kualitas) beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja. Apabila beban pekerjaan terlalu banyak atau sulit akan memberikan pengaruh tekanan pada pekerja atau tenaga kependidikan. Serta jika beban pekerjaan terlalu sedikit atau terlalu mudah tenaga kependidikan juga bisa mengalami stres kerja sebab tujuan dari bekerja selain untuk mencari nafkah juga sebagai wahana aktualisasi kompetensi yang dimiliki oleh individu.

Hipotesis awal ( $H_0$ ) penelitian yakni terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah. Uji hipotesis dilakukan dengan uji regresi sederhana. Berdasarkan uji korelasi, hasil signifikansi sebesar 0.00 pada taraf  $<0.05$ , sehingga disimpulkan terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja.

Bahkan menurut M. Hasby (2017), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Beban kerja memiliki hubungan dengan stres kerja, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja. Serta sebaliknya pula, apabila semakin kecil beban kerja maka semakin menurun pula tingkat stres kerja pada tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah.

Seorang pekerja dengan beban kerja yang tepat akan menjadikan kegiatan bekerja tidak semata-mata karena tuntutan kebutuhan atau kewajiban, melainkan akan menciptakan kondisi kerja yang ideal, begitupun kegiatan bekerja akan menjadi wahana nyata untuk melakukan aktualisasi diri dengan menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Dengan menurunnya tingkat stres kerja suasana bekerja akan menjadi nyaman, hal ini akan berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikis tenaga kependidikan. Apabila tenaga kependidikan merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka kegiatan belajar-mengajar akan berjalan dengan efektif. Stres memang diperlukan untuk mendorong tumbuhnya inovasi namun stres kerja yang berlebih akan menimbulkan berbagai masalah yang tidak diinginkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hipotesis awal ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Muharrikun Najaah diterima, sebab nilai signifikansi sebesar 0.00 pada taraf  $< 0.05$ , dan pada nilai uji *pearson correlation* menunjukkan nilai sebesar 0.620, artinya jika tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah memiliki beban kerja yang tinggi, maka akan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, jika tenaga kependidikan di MTs Muharrikun Najaah memiliki tingkat beban kerja yang rendah maka tingkat stress kerja akan menurun juga.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi MTs Muharrikun Najaah**

Untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, mungkin perlu adanya pendekatan dan interaksi yang positif dari atasan kepada bawahan sehingga staf divisi bisa mengembangkan dan menyampaikan inovasi yang dimilikinya. Sebagai anggota divisi juga harus berusaha mencintai apa yang dikerjakannya, sebab tenaga kependidikan pada umumnya bekerja sesuai bidang yang ia alami ketika menjalani pendidikan. Seperti seorang guru matematika tentunya berasal dari program studi pendidikan matematika atau yang sejenis. Sehingga dirasa tidak layak apabila ada keluhan tentang pekerjaan yang tidak sesuai bidang studinya.

Perlunya untuk saling mendewasakan diri ketika berada di lingkungan kerja. Dimana seseorang harus berusaha secara aktif memberikan kontribusi kepada lembaga sesuai dengan kualifikasinya tanpa harus dituntut terlebih dahulu. sebab, ketika seseorang memutuskan untuk bekerja, pastinya juga harus siap dengan konsekuensi tuntutan kerja yang akan dibebankan padanya sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang telah disepakati bersama.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini sangat terbatas hanya berfokus pada hubungan beban kerja dengan stres kerja. Sehingga, diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan bisa menjangkau faktor lain ataupun dampak dari peningkatan atau penurunan beban kerja dan stres kerja. Selain itu diharapkan juga dapat meneliti pengaruh kedainya pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni:

1. Peneliti menyadari jika kuesioner penelitian masih bisa diperluas lagi cakupannya untuk diselaraskan dengan subjek penelitian yang berbeda dari sumber adopsi kuesioner.
2. Peneliti hanya membatasi masalah pada hubungan antara beban kerja dan stres kerja tenaga kependidikan, sehingga tidak mencakup dampak yang ditimbulkan pada kualitas hasil kinerja tenaga kependidikan apabila mengalami kondisi stres kerja karena beban kerja yang meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Maria. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja." Universitas Sanata Dharma.
- Arisandhi, Risky Novi. 2017. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Azwar, Saifuddin. 2022. *METODE PENELITIAN PSIKOLOGI Edisi II*. II. yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Benjamin, Walter. 2019. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang." Universitas Semarang.
- Budhiartini, Dewi. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan." *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4(2):56–63.
- DeVellis, Robert F. 2003. *Scale Development Theory And Applications*. Vol. 26. 2nd ed. edited by M. H. Seawell, K. Wiley, C. A. Hoffman, J. Robinson, and M. Hall. London: SAGE Publications.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. 1st ed. edited by B. S. Fatmawati. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gravetter, Frederick J. and Larry B. Wallnau. 2012. *Essentials of the Statistics for the Behavioral Science*. 8th ed. edited by T. Matray, A. Petty, L. Sarkisian, P. Leeds, N. Richards, J. Tokatlian, and P. Galbreath. New York: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- Hasby, M., Susi Hendriani, and Sri Indarti. 2017. "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1):884–98.
- Izzati, Umi Anugerah and Olievia Prabandini Mulyana. 2019. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya.
- Maharani, Rahmi and Apri Budianto. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Journal of Management Review* 3(2):327–32.
- Manaf, Abdul. 2022. "Rekonstruksi Pendidikan Boarding School Di Indonesia." *Ad-Da'wah Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 20(1):50–60.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *PSIKOLOGI INDUSTRI Dan ORGANISASI*. Jakarta: UI-Press.
- Nafs, Tazkiatun. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Guru Tahfidz Di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia." *Acta Psychologia*



2(2):199–208.

Purwani, Tri. 2016. “Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Konflik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Guru Honor Di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalimantan Barat.” *Socioscientia: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 8(2):121–30.

Setyowati, Rustiana and Siti Maria Ulfa. 2020. “Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 6(2):169–78.

Sugiyono. 2019. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. edited by Setiyawami. Bandung: ALFABETA.

Tarwaka, Solichul H. A. Bakri, and Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. 1st ed. Surakarta: UNIBA PRESS.

## LAMPIRAN

### ADOPSI SKALA

*Ekspert Judgement :*

Dr. Ernawati, S.Psi., M.Si

Dr. Siti Khoriyah, S.Pd., M.Si

Sumber:

Skripsi Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang, Karya Rizky Novi Arisandhi

#### A. Kuisioner Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja	SS	S	TS	STS
2	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban	SS	S	TS	STS
3	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa tubuh saya tetap sehat sampai jam kerja selesai	SS	S	TS	STS
5	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
6	Sarana dalam bekerja yang ada di ruang kerja saya kurang memadai	SS	S	TS	STS
7	Jam istirahat saat saya kerja menurut saya kurang	SS	S	TS	STS
8	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja	SS	S	TS	STS
9	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman	SS	S	TS	STS
10	Saya memiliki jam kerja yang panjang	SS	S	TS	STS
11	Saya merasa cemas dan stres saat saya mulai bekerja	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja	SS	S	TS	STS
13	Bagi saya pekerjaan yang saya hasilkan masih kurang memuaskan	SS	S	TS	STS
14	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	SS	S	TS	STS
15	Menurut saya rekan kerja saya kurang profesional	SS	S	TS	STS
16	Saat bekerja di kantor saya merasa leher dan otot punggung saya terasa pegal dan tegang	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	SS	S	TS	STS

## B. Kuisioner Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa tidak menguasai pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	SS	S	TS	STS
4	Menurut saya pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	SS	S	TS	STS
5	Bagi saya pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa mudah bosan	SS	S	TS	STS
6	Kebutuhan kehidupan saya kurang terbantu dari pekerjaan	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan untuk saya terasa berat untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
8	Ada rekan kerja yang kurang cocok dengan saya	SS	S	TS	STS
9	Menurut saya keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
10	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan saya terlalu banyak membingungkan untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
12	Bagi saya pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan	SS	S	TS	STS
13	Saya canggung bila bertemu atasan saya	SS	S	TS	STS
14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15	Atasan saya membuat saya takut	SS	S	TS	STS
16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan dan <i>overload</i>	SS	S	TS	STS
17	Menurut saya atasan saya merupakan pribadi yang baik	SS	S	TS	STS
18	Ada rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

Lembar Ekspert Judgement 1

No	Aspek	Indikator	No. Item	Pernyataan	UF/F	Kategori					Catatan
						ST R	TR	AR	R	SR	
1.	faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja karena adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stersor	Faktor Somatis	1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja	F					✓	
			5	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan saya	F					✓	
			12	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja	F				✓		
			16	Saat bekerja di kantor leher dan otot punggung saya terasa tegang	F					✓	
			8	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja	F				✓		
			4	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	UF				✓		
		Faktor Psikis	3	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan pada saya	F					✓	
		13	Kinerja yang saya hasilkan kurang maksimal	F				✓		kata masih ambigu	

↓ pekerjaan

			memuaskan											
			11 Saya merasa <sup>stress</sup> tegang saat saya mulai bekerja	F							✓			
			17 Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	F					✓					
2	Faktor Bersifat Fisik	9	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman	F							✓			
		6	Sarana yang ada kurang memadai	F					✓				dalam bekerja yg ada	
	Faktor Bersifat Mental	2	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban hidup saya	F							✓			
	Organisasi Kerja	7	Jam istirahat saat saya kerja <sup>saya menurut</sup> kurang	F							✓			
		10	Saya memiliki jam kerja yang panjang (lama)	F						✓				
		14	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	UF								✓		
	Lingkungan Kerja	15	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional	F							✓			



\*) F : Favourable, UF : Unfavourable

Catatan tambahan :

.....  
.....  
.....

Mengetahui,

Surakarta, 23 Juni 2023

<p>Penyusun: Nama : Andini Permana Kartika Putri NIM : 171221081 Tid : </p>	<p>Rater  Dr. Sri Rahayati, S.P., M.Si</p>
--	---

No	Aspek	Indikator	No. Item	Pernyataan	UF / F	Kategori					Catatan
						STR	TR	AR	R	SR	
1	Tuntutan tugas Merupakan pembagian shift kerja dan rentang waktu bekerja dalam kurun waktu tertentu.	Shift Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Intensitas Kerja	5	Pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa bosan	F				✓		
			7	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan	F	untuk saya				✓	
			4	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	F				✓		
			1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan	UF				✓		
2	Peran individu dalam organisasi Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasinya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.	Konflik Peran	11	Pekerjaan saya terlalu banyak & membingungkan untuk diselesaikan	F				✓		
		Ketidakjelasan Kerja	2	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada	F				✓		
			16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan dan Overload	F				✓		
3	Pengembangan karir Pengembangan karier	Ketidakpastian pekerjaan	6	Kehidupan saya kurang terbantu	F				✓		

	merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.			dari pekerjaan								
			12	Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan	F				✓			
			10	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan	UF				✓			
	Promosi yang Kurang	17	Atasan saya merupakan pribadi yang baik	UF				✓				
4	Hubungan dalam pekerjaan Harus hidup dengan orang lain, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	13	Saya canggung keada atasan saya	F				✓			
			15	Atasan saya membuat saya takut	F				✓			
		Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	8	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya	F				✓			
			18	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	F				✓			
			3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	F				✓			
5	Tuntutan dari luar organisasi Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat	Kehidupan Berkeluarga	9	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya	F				✓			
			14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya	F				✓			



<p>berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, krisis keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.</p>	<p>Kehidupan Bermasyarakat</p>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
---	--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

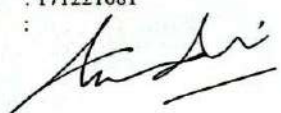

\*) F :Favourable, UF : Unfavourable

Catatan tambahan :

.....  
.....  
.....

Mengetahui,

Surakarta, 23 Juni 2023

<p>Penyusun: Nama : Andini Permana Kartika Putri NIM : 171221081 Ttd : </p>	<p>Rater  Dr. Siti Khoiriyah, S.Pi. M.Si.</p>
--	--

Lembar Ekspert Judgement 2

No	Aspek	Indikator	No. Item	Pernyataan	UF/F	Kategori					Catatan
						ST R	TR	AR	R	SR	
1.	faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja karena adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor	Faktor Somatis	1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja	F				✓		
			5	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan	F				✓		
			12	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja	F						
			16	Saat bekerja saya merasa leher dan otot punggung saya terasa tegang	F			✓			
			8	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja	F					✓	
		4	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	UF					✓		
		3	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan	F					✓		
		Faktor Psikis	13	Kinerjanya yang saya hasilkan masih kurang	F				✓		

1 2 3 4 5

*Ekspert*

*Saya tetap bugar*

*bagus*

1 2 3 4 5

			memuaskan							
			11 Saya merasa <i>Cawat</i> tegang saat saya mulai bekerja	F					✓	
			17 Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	F					✓	
2	Faktor Bersifat Fisik	9	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman	F					✓	
		6	Sarana yang ada <i>ruang kerja saya</i> kurang memadai	F					✓	
	Faktor Bersifat Mental	2	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban	F						✓
		Organisasi Kerja	7	Jam istirahat <i>dalam</i> kerja saya kurang	F					✓
	10		Saya memiliki jam kerja yang panjang	F					✓	
	14		Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	UF						✓
	Lingkungan Kerja	15	<i>Minat</i> Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional	F					✓	

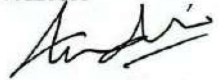
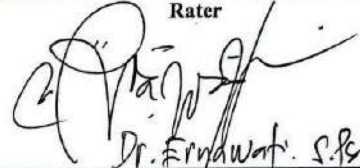
\*) F :Favourable, UF : Unfavourable

Catatan tambahan :

.....  
sesuaikan dgn catatan lya  
.....

Mengetahui,

Surakarta, 23 Juni 2023

<p>Penyusun: Nama : Andini Permana Kartika Putri NIM : 171221081 Ttd : </p>	<p>Rater  Dr. Endang S.Pi. M.Si</p>
--	--

1 2 3 4 5

No	Aspek	Indikator	No. Item	Pernyataan	UF /F	Kategori					Catatan
						STR	TR	AR	R	SR	
1	Tuntutan tugas Merupakan pembagian shift kerja dan rentang waktu bekerja dalam kurun waktu tertentu.	Shift Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Intensitas Kerja	5	Pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa bosan <i>saya</i>	F					✓	
			7	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan	F				✓		
			4	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	F					✓	
2	Peran individu dalam organisasi Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasinya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.	Konflik Peran	11	Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan	F					✓	
		Ketidakjelasan Kerja	2	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada	F					✓	
			16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan	F				✓		
3	Pengembangan karir Pengembangan karier	Ketidakpastian pekerjaan	1	Kehidupan saya kurang terbantu	F				✓		

merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.		12	dari pekerjaan Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan	F					✓	
		10	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan	UF					✓	
		Promosi yang Kurang	17	Atasan saya merupakan pribadi yang baik	UF				✓	
4 Hubungan dalam pekerjaan Harus hidup dengan orang lain, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	13	Saya canggung bila berhadapan dengan atasan saya	F					✓	
		15	Atasan saya membuat saya takut	F					✓	
	Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	8	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya	F					✓	
		18	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	F					✓	
		3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	F					✓	
5 Tuntutan dari luar organisasi Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat	Kehidupan Berkeluarga	9	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya	F					✓	
		14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya	F					✓	

berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, krisis keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.	Kehidupan Bermasyarakat	-	-	-	-	-	-	-	-	
--	-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	--

\*) F :Favourable, UF : Unfavourable

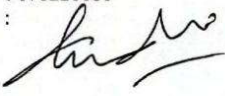
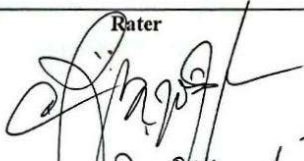


Catatan tambahan :

Cek catatan sy

Mengetahui,

Surakarta, 23 Juni 2023

<p>Penyusun: Nama : Andini Permana Kartika Putri NIM : 171221081 Ttd : </p>	<p>Rater  Dr. Ernaof</p>
--	---

**Jawaban Kuesioner Responden Beban Kerja**

4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	47	SEDANG
3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	52	TINGGI
3	1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	47	SEDANG
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	36	RENDAH
4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	53	TINGGI
3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53	TINGGI
4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	44	SEDANG
4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	2	49	SEDANG
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	41	SEDANG
1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	35	RENDAH
4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	2	4	3	4	3	58	TINGGI
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	38	RENDAH
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	42	SEDANG
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36	RENDAH
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	45	SEDANG
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	43	SEDANG
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	39	RENDAH
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	44	SEDANG
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	45	SEDANG
3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	43	SEDANG
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	38	RENDAH
3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	41	SEDANG

3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	43	SEDANG
2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	41	SEDANG
3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	1	4	3	3	2	43	SEDANG
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47	SEDANG
4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	51	TINGGI
3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	50	SEDANG
4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	3	4	2	2	51	TINGGI
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	43	SEDANG
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	44	SEDANG
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	47	SEDANG
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	43	SEDANG

**Jawaban Kuesioner Responden Stres Kerja**

2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	46	SEDANG
3	2	2	4	2	4	3	2	4	1	3	4	3	4	2	4	2	2	51	SEDANG
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	41	SEDANG
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	41	SEDANG
3	2	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	53	TINGGI
3	1	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	54	TINGGI
2	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48	SEDANG
2	3	2	4	1	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	49	SEDANG
3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	TINGGI
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	39	RENDAH
3	3	2	4	1	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	53	TINGGI
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	41	SEDANG
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45	SEDANG
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	40	RENDAH

2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	RENDAH
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	45	SEDANG
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	40	RENDAH	
2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	47	SEDANG	
2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	44	SEDANG	
2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	43	SEDANG	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	45	SEDANG	
2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	43	SEDANG	
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	46	SEDANG	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	49	SEDANG	
1	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	3	4	2	4	3	4	3	47	SEDANG	
2	2	2	4	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	43	SEDANG	
2	2	2	4	1	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50	SEDANG	
2	2	3	4	1	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	54	TINGGI	
1	2	2	4	1	2	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	48	SEDANG	

2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48	SEDANG
3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48	SEDANG
3	1	2	4	1	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	48	SEDANG
2	1	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	39	RENDAH

### Hasil Uji coba instrumen

#### Uji Validitas (Uji Coba) Beban Kerja

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	Total_X	
X.1	Pearson Correlation	1	.546**	.561**	.400*	.187	.326	.439*	.289	.235	.471**	.341	.259	.274	.409*	.133	.312	.083	.671**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.021	.297	.064	.011	.102	.188	.006	.052	.145	.123	.018	.461	.077	.647	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.2	Pearson Correlation	.546**	1	.493**	.305	-.033	.186	.269	.290	.238	.354*	.543**	.598**	.488**	.348*	.396*	.365*	.147	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.084	.857	.300	.130	.102	.182	.043	.001	.000	.004	.047	.022	.037	.416	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.3	Pearson Correlation	.561**	.493**	1	.450**	.522**	.250	.629**	.522**	.445**	.399*	.419*	.346*	.328	.439*	.244	.296	.040	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.009	.002	.160	.000	.002	.009	.021	.015	.049	.062	.011	.171	.094	.826	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.4	Pearson Correlation	.400*	.305	.450**	1	.166	.047	-.003	.047	.043	.523**	.302	.170	.314	.309	.232	-.035	-.137	.410*

	Sig. (2-tailed)	.021	.084	.009		.357	.793	.987	.797	.811	.002	.087	.344	.075	.080	.193	.848	.447	.018
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.5	Pearson Correlation	.187	-.033	.522**	.166	1	.207	.386*	.434*	.495**	.122	.181	.067	-.061	.269	-.026	.257	.041	.417*
	Sig. (2-tailed)	.297	.857	.002	.357		.247	.026	.012	.003	.501	.314	.710	.736	.130	.887	.148	.819	.016
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.6	Pearson Correlation	.326	.186	.250	.047	.207	1	.279	.313	.450**	-.054	.091	.249	.077	.105	-.230	.203	-.005	.355*
	Sig. (2-tailed)	.064	.300	.160	.793	.247		.116	.076	.009	.767	.616	.162	.670	.559	.198	.256	.976	.042
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.7	Pearson Correlation	.439*	.269	.629**	-.003	.386*	.279	1	.509**	.554**	.357*	.368*	.361*	.313	.428*	.002	.330	.481**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.011	.130	.000	.987	.026	.116		.002	.001	.042	.035	.039	.076	.013	.990	.060	.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.8	Pearson Correlation	.289	.290	.522**	.047	.434*	.313	.509**	1	.393*	.239	.463**	.621**	.281	.311	.186	.371*	.342	.659**
	Sig. (2-tailed)	.102	.102	.002	.797	.012	.076	.002		.024	.180	.007	.000	.113	.079	.300	.034	.052	.000



	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.9	Pearson Correlation	.235	.238	.445**	.043	.495**	.450**	.554**	.393*	1	.032	.174	.319	.070	.096	-.035	.503**	.479**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.188	.182	.009	.811	.003	.009	.001	.024		.861	.334	.071	.698	.595	.849	.003	.005	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.10	Pearson Correlation	.471**	.354*	.399*	.523**	.122	-.054	.357*	.239	.032	1	.483**	.300	.547**	.693**	.422*	.203	.131	.636**
	Sig. (2-tailed)	.006	.043	.021	.002	.501	.767	.042	.180	.861		.004	.090	.001	.000	.015	.258	.468	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.11	Pearson Correlation	.341	.543**	.419*	.302	.181	.091	.368*	.463**	.174	.483**	1	.728**	.206	.583**	.421*	.172	.127	.670**
	Sig. (2-tailed)	.052	.001	.015	.087	.314	.616	.035	.007	.334	.004		.000	.250	.000	.015	.339	.483	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.12	Pearson Correlation	.259	.598**	.346*	.170	.067	.249	.361*	.621**	.319	.300	.728**	1	.294	.378*	.245	.403*	.371*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	.049	.344	.710	.162	.039	.000	.071	.090	.000		.096	.030	.169	.020	.033	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

X.13	Pearson Correlation	.274	.488**	.328	.314	-.061	.077	.313	.281	.070	.547**	.206	.294	1	.271	.324	.104	.086	.491**
	Sig. (2-tailed)	.123	.004	.062	.075	.736	.670	.076	.113	.698	.001	.250	.096		.126	.066	.564	.632	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.14	Pearson Correlation	.409*	.348*	.439*	.309	.269	.105	.428*	.311	.096	.693**	.583**	.378*	.271	1	.346*	.230	.085	.647**
	Sig. (2-tailed)	.018	.047	.011	.080	.130	.559	.013	.079	.595	.000	.000	.030	.126		.048	.197	.638	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.15	Pearson Correlation	.133	.396*	.244	.232	-.026	-.230	.002	.186	-.035	.422*	.421*	.245	.324	.346*	1	.193	.193	.410*
	Sig. (2-tailed)	.461	.022	.171	.193	.887	.198	.990	.300	.849	.015	.015	.169	.066	.048		.282	.282	.018
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.16	Pearson Correlation	.312	.365*	.296	-.035	.257	.203	.330	.371*	.503**	.203	.172	.403*	.104	.230	.193	1	.507**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.077	.037	.094	.848	.148	.256	.060	.034	.003	.258	.339	.020	.564	.197	.282		.003	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X.17	Pearson Correlation	.083	.147	.040	-.137	.041	-.005	.481**	.342	.479**	.131	.127	.371*	.086	.085	.193	.507**	1	.412*

	Sig. (2-tailed)	.647	.416	.826	.447	.819	.976	.005	.052	.005	.468	.483	.033	.632	.638	.282	.003		.017	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_X	Pearson Correlation	.671**	.686**	.762**	.410*	.417*	.355*	.698**	.659**	.563**	.636**	.670**	.678**	.491**	.647**	.410*	.566**	.412*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.016	.042	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.018	.001	.017		
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas (Uji Coba) Stres Kerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.332	.037	.007	.469**	.283	.037	.053	.148	.261	.234	.191	.232	.371*	.076	.332	-.038	-.071	.395*
	Sig. (2-tailed)		.059	.837	.970	.006	.111	.838	.769	.411	.142	.189	.287	.193	.034	.673	.059	.835	.695	.023
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	.332	1	.248	.213	.443**	.063	.402*	.263	-.159	.219	.054	-.047	.388*	.213	.368*	.399*	.084	.111	.386*
	Sig. (2-tailed)	.059		.164	.233	.010	.729	.020	.139	.377	.221	.767	.796	.026	.235	.035	.022	.644	.537	.026
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.037	-.248	1	.160	.265	.195	.049	.352*	.416*	.127	.350*	.326	-.129	.079	-.123	.151	-.026	.166	.341
	Sig. (2-tailed)	.837	.164		.373	.136	.278	.785	.045	.016	.482	.046	.064	.474	.660	.497	.403	.886	.356	.052
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.007	.213	.160	1	.031	.167	.720**	.283	.318	.219	.536**	.498**	.400*	.322	.328	.637**	.363*	.275	.688**

	Sig. (2-tailed)	.970	.233	.373		.862	.353	.000	.110	.071	.221	.001	.003	.021	.067	.062	.000	.038	.121	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.469**	.443**	.265	.031	1	.405*	.153	.142	.136	.013	.147	.325	-.037	.290	-.076	.354*	.370*	-.050	.387*
	Sig. (2-tailed)	.006	.010	.136	.862		.019	.396	.431	.452	.944	.414	.065	.838	.101	.673	.043	.034	.782	.026
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	.283	.063	.195	.167	.405*	1	.193	.012	.464**	.083	.078	.527**	.090	.473**	-.040	.330	-.198	.100	.430*
	Sig. (2-tailed)	.111	.729	.278	.353	.019		.282	.947	.007	.645	.665	.002	.618	.005	.825	.061	.270	.581	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.7	Pearson Correlation	.037	.402*	.049	.720**	.153	.193	1	.412*	.123	.050	.529**	.253	.358*	.475**	.221	.665**	.217	.443**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.838	.020	.785	.000	.396	.282		.017	.497	.782	.002	.155	.041	.005	.217	.000	.225	.010	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.8	Pearson Correlation	.053	.263	.352*	.283	.142	.012	.412*	1	.236	.099	.420*	.234	.209	.244	.146	.359*	.229	.638**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.769	.139	.045	.110	.431	.947	.017		.186	.582	.015	.191	.244	.171	.418	.040	.199	.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.9	Pearson Correlation	.148	-.159	.416*	.318	.136	.464**	.123	.236	1	.385*	.371*	.634**	.171	.289	.101	.431*	.207	.101	.559**
	Sig. (2-tailed)	.411	.377	.016	.071	.452	.007	.497	.186		.027	.034	.000	.341	.103	.574	.012	.249	.574	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.10	Pearson Correlation	.261	-.219	.127	.219	.013	.083	.050	.099	.385*	1	.342	.439*	.223	.096	-.004	.263	.111	.161	.363*
	Sig. (2-tailed)	.142	.221	.482	.221	.944	.645	.782	.582	.027		.052	.011	.212	.594	.981	.140	.538	.371	.038
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.11	Pearson Correlation	.234	.054	.350*	.536**	.147	.078	.529**	.420*	.371*	.342	1	.408*	.142	.315	.079	.660**	.181	.344	.648**
	Sig. (2-tailed)	.189	.767	.046	.001	.414	.665	.002	.015	.034	.052		.018	.430	.075	.663	.000	.313	.050	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.12	Pearson Correlation	.191	-.047	.326	.498**	.325	.527**	.253	.234	.634**	.439*	.408*	1	.162	.300	.092	.530**	.055	.285	.646**
	Sig. (2-tailed)	.287	.796	.064	.003	.065	.002	.155	.191	.000	.011	.018		.369	.089	.612	.002	.760	.108	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Y.13	Pearson Correlation	.232	.388*	-.129	.400*	-.037	.090	.358*	.209	.171	.223	.142	.162	1	.261	.793**	.469**	.474**	.250	.582**
	Sig. (2-tailed)	.193	.026	.474	.021	.838	.618	.041	.244	.341	.212	.430	.369		.142	.000	.006	.005	.160	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.14	Pearson Correlation	.371*	.213	.079	.322	.290	.473**	.475**	.244	.289	.096	.315	.300	.261	1	.184	.618**	.198	.206	.614**
	Sig. (2-tailed)	.034	.235	.660	.067	.101	.005	.005	.171	.103	.594	.075	.089	.142		.305	.000	.271	.250	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.15	Pearson Correlation	.076	.368*	-.123	.328	-.076	-.040	.221	.146	.101	-.004	.079	.092	.793**	.184	1	.328	.601**	.238	.473**
	Sig. (2-tailed)	.673	.035	.497	.062	.673	.825	.217	.418	.574	.981	.663	.612	.000	.305		.062	.000	.183	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.16	Pearson Correlation	.332	.399*	.151	.637**	.354*	.330	.665**	.359*	.431*	.263	.660**	.530**	.469**	.618**	.328	1	.243	.417*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.059	.022	.403	.000	.043	.061	.000	.040	.012	.140	.000	.002	.006	.000	.062		.173	.016	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.17	Pearson Correlation	-.038	.084	-.026	.363*	-.370*	-.198	.217	.229	.207	.111	.181	.055	.474**	.198	.601**	.243	1	.238	.389*

	Sig. (2-tailed)	.835	.644	.886	.038	.034	.270	.225	.199	.249	.538	.313	.760	.005	.271	.000	.173		.182	.025
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.18	Pearson Correlation	-.071	.111	.166	.275	-.050	.100	.443**	.638**	.101	.161	.344	.285	.250	.206	.238	.417*	.238	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.695	.537	.356	.121	.782	.581	.010	.000	.574	.371	.050	.108	.160	.250	.183	.016	.182		.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.395*	.386*	.341	.688**	.387*	.430*	.664**	.568**	.559**	.363*	.648**	.646**	.582**	.614**	.473**	.857**	.389*	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.026	.052	.000	.026	.013	.000	.001	.001	.038	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.025	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Uji Reliabilitas Beban Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	41.91	30.148	.584	.864
X.2	42.42	30.502	.611	.862
X.3	42.09	30.148	.705	.858
X.4	41.88	34.047	.343	.873
X.5	42.61	33.871	.344	.873
X.6	42.45	34.068	.271	.876
X.7	41.88	30.860	.632	.861
X.8	42.52	32.570	.610	.864
X.9	42.45	32.381	.488	.868
X.10	41.88	31.672	.566	.864
X.11	42.30	31.905	.613	.863
X.12	42.42	31.877	.622	.863
X.13	42.67	33.604	.429	.870
X.14	41.94	31.621	.580	.864
X.15	41.82	33.591	.324	.874
X.16	42.18	32.153	.487	.868
X.17	42.15	33.383	.319	.875

## Uji Reliabilitas Stres Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	45.24	39.689	.321	.841
Y.2	45.30	39.905	.317	.841
Y.3	45.09	39.585	.241	.846
Y.4	44.18	35.966	.619	.826
Y.5	45.42	38.314	.252	.850
Y.6	45.18	39.091	.346	.840
Y.7	44.52	36.945	.601	.828
Y.8	44.70	37.218	.481	.834
Y.9	45.12	37.922	.485	.834
Y.10	44.67	39.917	.287	.842
Y.11	44.58	36.814	.579	.829
Y.12	44.76	37.252	.584	.830
Y.13	44.61	37.059	.497	.833
Y.14	44.88	37.672	.550	.831
Y.15	44.61	37.934	.370	.840
Y.16	44.73	35.142	.825	.817
Y.17	44.67	38.854	.280	.845
Y.18	44.48	38.383	.432	.836

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.09397097
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.114
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X	Between Groups	(Combined) Linearity	880.682	15	58.712	2.126	.068
	Deviation from Linearity		519.829	1	519.829	18.822	.000
	Within Groups		360.853	14	25.775	.933	.546
	Total		469.500	17	27.618		
			1350.182	32			

### Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.534	5.256		.102	.920
	Total_X	.060	.116	.092	.516	.610

a. Dependent Variable: ABRESID

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Pearson

		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.383	6.885		2.525	.017
	Total_X	.671	.152	.620	4.405	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**  
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774  
 Homepage : fud.iain-surakarta.ac.id E-mail: fud@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 3371/Un.20/F.I/PP.01.1/09/2022 Surakarta, 29 September 2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
**Kepala MTs Muharrikun Najaah**  
 Jl. Ngawonggo, Ceper, Klaten, Jawa Tengah

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Islah., M. Ag  
 NIP : 19730522 200312 1 001  
 Pangkat : Pembina/(IV/a)  
 Jabatan : Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
 UIN Raden Mas Said Surakarta Surakarta

Memohon izin Penelitian bagi mahasiswa kami:

Nama : Andini Permana Kartika Putri  
 NIM : 171221081  
 Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam

Waktu Penelitian : 04 Oktober – 04 Desember 2022  
 Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Muharrikun Najaah  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga  
 Kependidikan Di Mts Muharrikun Najaah Kabupaten Klaten

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dr. Islah., M. Ag  
 NIP. 19730522 200312 1 001

Acc

12/10

/2022

Agar bisa di laksanakan  
 Selesai jadinya.

Mochamad Asyrafan

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Andini Permana Kartika Putri  
NIM : 171221081  
Email : [permanaandini27@gmail.com](mailto:permanaandini27@gmail.com)  
No. Hp : 088233642098  
Alamat : Jimus, Kahuman, Polanharjo, Klaten  
Riwayat Pendidikan : a. SD N1 Tlobong  
b. SMP N 3 Delanggu  
c. SMA N 1 Karangnom  
Pengalaman Organisasi : FORMASI (Forum Mahasiswa Bidikmisi), UKM Beladiri  
Nama Ayah : Slamet Widodo  
Nama Ibu : Sri Hartati  
Pekerjaan Orang Tua : Buruh harian lepas