

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 2  
NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN  
PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

**SKRIPSI**



**KHUSNUL FATIMAH  
105721114820**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 2  
NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN  
PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**KHUSNUL FATIMAH  
NIM : 105721114820**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi pada Program studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Dan besabarlah kamu sesungguhnya janji Allah adalah benar”  
(Qs. Ar-Ruum:60)

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu.  
Lebarkan lagi rasa sabarmu. Semua yang kau investasikan untuk  
menjadikan dirimu serupa dengan yang kau impikan mungkin tidak akan  
selalu berjalan mulus. Tapi, gelombang-gelombang itulah yang nanti bisa  
kau ceritakan  
(Boy Chandra)



### PERSEMBAHAN

**Ku persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua dan adik yang tersayang, yang telah memberikan kekuatan dan dukungan baik dari segi materi maupun memberikan semangat dan nasehat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, tak luput dari doa orang tua lah penulis bisa sampai dititik ini sekarang.**

### PESAN DAN KESAN

**Selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Makassar, Saya mendapatkan ilmu dan pengalaman yang berkesan. Dibantu dengan bimbingan serta dukungan dari para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan ini dengan baik.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara  
Nama Mahasiswa : Khusnul Fatimah  
No. Stambuk/NIM : 105721114820  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 Zulkaidah 1445 H  
13 Mei 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M**  
NIDN: 0015036214

**Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M**  
NIDN : 0918058602

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si**  
NBM : 654507

**Nasrullah, SE., MM**  
NBM : 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Khusnul Fatimah, 105721114820, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 006/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 04 Dzulqaidah 1445 H/ 13 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 04 Dzulqaidah 1445 H  
13 Mei 2024 H**

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc  
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si   
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M   
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si   
4. Andi Risfan Rizaldi S.E., M.M 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 65 1507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Khusnul Fatimah  
No. Stambuk/NIM : 105721114820  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

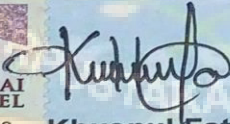
***Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 13 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



  
**Khusnul Fatimah**

**NIM: 105721114820**

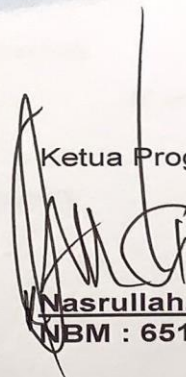
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 1151-132

Ketua Program Studi



**Nasrullah, SE., MM**  
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Khusnul Fatimah  
No. Stambuk/NIM : 105721114820  
Program Studi : Manajemen SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 13 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



**Khusnul Fatimah**  
NIM: 105721114820

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tidak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

Skripsi yang penulis tulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis terlebih untuk ibu saya tercinta Almarhuma Ibu Syamsiar semoga beliau bangga dengan perjuangan dan pencapaian penulis, penulis percaya keberhasilan yang penulis lakukan tidak lepas dari doa beliau walaupun beliau sudah berada disisi Allah. Juga ucapan terima kasih penulis Kepada Bapak saya tecinta bapak Sanili selaku orang tua penulis, tanpa dukungan beliau penulis tidak akan berada di posisi sekarang ini terima kasih telah memberikan kekuatan, motivasi, kasih sayang, dan senantiasa selalu mendoakan penulis dengan tulus tanpa pamri. Semoga Allah SWT selalu memberikan umur yang panjang dan selalu diberikan kebahagiaan dan untuk adik saya tercinta terima kasih penulis ucapkan karna telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan,



dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntu ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis dapat menjadi ibadah dan cahaya penerang baik kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr H. Andi Jam'an, S.E, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr.Dg. Maklassa, S.Pd.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa telah meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Andi Arman Rosali, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Nunukan yang telah memberikan izin penelitian

9. Kepada SMA Negeri 2 Nunukan serta seluruh Guru dan Staf SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.
  10. Kepada sahabat penulis Milanda ,Febi, Lulu, Putri terima kasih penulis ucapkan atas bantuan dan dorongan dari teman-teman semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
  11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
  12. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 8 Maret 2024

Penulis

## ABSTRAK

**KHUSNUL FATIMAH, 2024 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar . Dibimbing Oleh Pembimbing I Dg. Maklassa dan Pembimbing II Andi Risfan Rizaldi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Guru PNS maupun Guru Honorer yang berada di SMA Negeri 2 Nunukan berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dimana data primer yang bersumber dari observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 27.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,332 > 1,694$ ) dan nilai signifikan =  $0,00 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Kinerja Guru

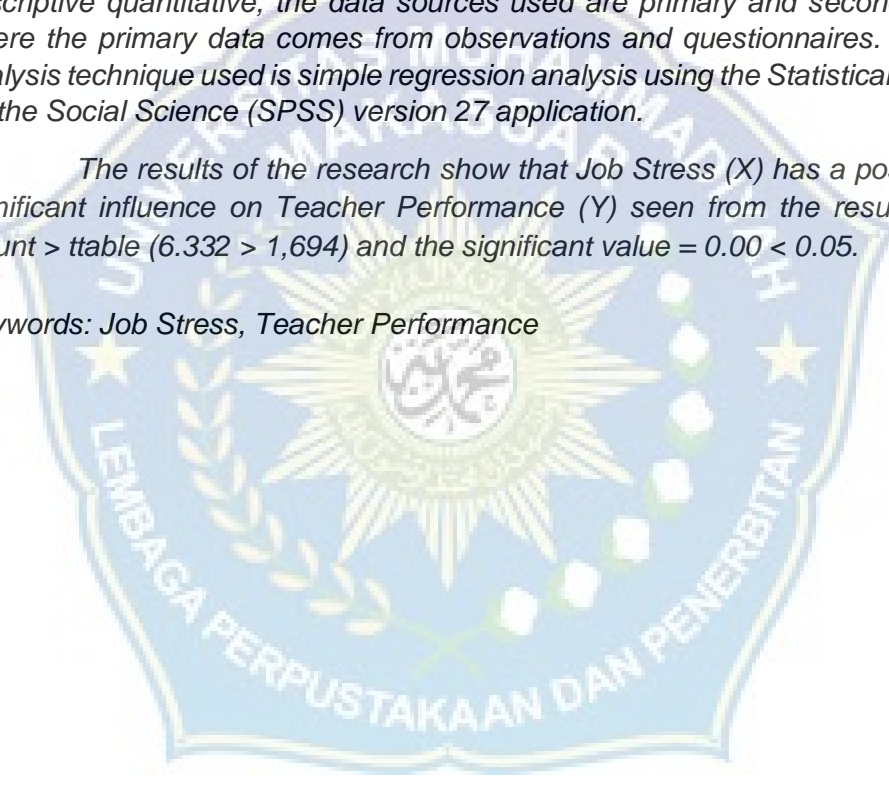
## **ABSTRACT**

***KHUSNUL FATIMAH, 2024 The Effect of Work Stress on Teacher Performance at State High School 2 Nunukan, Nunukan Regency, North Kalimantan Province. Management Study Program Thesis, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Dg. Maklassa and Supervisor II Andi Risfan Rizaldi.***

*This research aims to determine the effect of work stress on teacher performance at Nunukan 2 State High School, Nunukan Regency, North Kalimantan Province. The population in this study was all civil servant teachers and honorary teachers at SMA Negeri 2 Nunukan totaling 32 people. The type of research used is descriptive quantitative, the data sources used are primary and secondary data where the primary data comes from observations and questionnaires. The data analysis technique used is simple regression analysis using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 27 application.*

*The results of the research show that Job Stress (X) has a positive and significant influence on Teacher Performance (Y) seen from the results of the  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.332 > 1,694$ ) and the significant value =  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords:** Job Stress, Teacher Performance



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis .....	23
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
C. Jenis Dan Sumber Data.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Metode Pengumpulan Data.....	25
F. Definisi Operasional Variabel .....	27
G. Metode Analisis Data.....	28

H. Uji Hipotesis .....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	38
C. Pembahasan .....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>54</b>



## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu .....	22
3.1	Dafinisi Operasional Variabel.....	28
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	41
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru .....	42
4.7	Uji Validitas .....	43
4.8	Uji Reabilitas .....	45
4.9	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	45
4.10	Hasil Uji T .....	46
4.11	Koefisien Determinasi .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi seluruh perusahaan maupun instansi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif (Erna Novitasari, 2017). Sejauh mana pengelolaan Sumber Daya Manusia dilakukan akan menentukan sukses atau tidaknya sebuah instansi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus diupayakan secara maksimal.

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan dalam pendidikan. Untuk mengemban visi dan misi, dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik dari segi finansial maupun non finansial.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru juga merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada disekolah. Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengemban kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Oleh karena itu pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan bangsa baik secara individual maupun secara sosial. Bukan hanya mendobrak kemajuan bangsa tetapi juga dapat meningkatkan status masyarakat menjadi masyarakat yang cerdas dan siap untuk menghadapi dunia luar nantinya. Tanpa adanya kinerja guru yang baik maka akan sulit bagi dunia pendidikan untuk mencapai kemajuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengamati hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya dari faktor stres kerja.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja seorang guru. Suatu sekolah harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu sekolah tersebut memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu kinerja guru perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Namun terdapat pendapat yang mengatakan bahwa stres kerja tidak selamanya berpengaruh negatif yaitu menurut pendapat Bashir dan Soielmanpour (2015) mengemukakan bahwa stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif atau dengan kata lain stres kerja dapat memberikan pengaruh yang positif, dimana pada tingkat stres tertentu, stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang bertujuan untuk memberikan metode untuk mencapai misi dari organisasi. Menurut Tika (2006) Kinerja yaitu sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban pekerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan hal lainnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup, guru yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin jika seorang guru tersebut tidak merasakan stres.

Permasalahan yang sering kali dihadapi oleh beberapa guru pada SMA Negeri 2 Nunukan yaitu berasal dari dalam diri anak didiknya, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap hari nya dapat menimbulkan faktor-faktor stres kerja. Namun, disisi lain juga terdapat guru yang mengalami peningkatan dalam kinerjanya setelah mengalami stres kerja. Karena pada hakikatnya stres kerja dapat merusak atau membangun kinerja tergantung seberapa besar porsi stres kerja yang dirasakan oleh para guru.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 2 NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut “Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara!

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama
- b. Dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya, khususnya bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Sekolah  
Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen pada Sekolah Menengah

Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan khususnya mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan kinerja instansi.

b. Bagi Penulis

Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dan menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan dan peningkatan kesejahteraan. Stakeholder. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rancangan sistem- sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon, Kojo and Tawas 2019).

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu Ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan manajemen ilmu dan seni yang mengatur hubungan antara tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan dari suatu instansi, pegawai dan masyarakat atas pengadaan, pengembangan, pemberian konfensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja di maksud membantu tujuan organisasi individu masyarakat.

## 2. Tujuan dan Fungsi Manajemen

Menurut Suwatno dan Donni (2014) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi jabatan dalam sebuah instansi atau perusahaan
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya
- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Hasibuan (2012) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah :

- a. Perencanaan (*Planning*), perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan

kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bahan organisasi

- c. Pengarahan (*Directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan/instansi, pegawai dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menanti peraturan-peraturan perusahaan/instansi dan bekerja sesuai dengan rencana.

### 3. Pengertian Stres Kerja

Dalam dunia kerja tidak menutup kemungkinan akan muncul gejala stres kerja Menurut Veithzal (2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja pegawai tersebut. Orang-orang yang mengalami stres bisa mengalami *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang tinggi sehingga mereka menjadi lebih mudah marah dan agresif tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Nursan (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat sedang melakukan pekerjaan (Permatasari & Prasetio, 2018)



Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Mangkunegara dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai (guru) dengan karakteristik aspek-spek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan dan interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai (guru) atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi pegawai (guru) maupun instansi tempatnya bekerja yang membutuhkan solusi, baik dari personal maupun instansi.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011) menunjukkan bahwa faktor stres kerja yaitu :

- a. Faktor-faktor Lingkungan

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

b. Faktor-faktor organisasi

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja organisasi.

c. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari pegawai yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

Dari teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar maupun dari dalam diri guru itu sendiri. Faktor-faktor dari luar yaitu meliputi, lingkungan sosial, lingkungan keluarga, dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor dari dalam yang mempengaruhi stres kerja yaitu ketidakmampuan seorang guru dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan guru merasa tertekan dan terbebani.

## 5. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri dari berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih semangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih, *et al.*, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres :

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan simultan dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti : tuntutan tidak menyenangkan dan menguras individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Contohnya stres bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

## 6. Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan social (Margiati, 2018)

a. Strategi Penanganan Individual

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang pegawai merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para pegawai tersebut seharusnya melakukan istirahat sejenak (*time out*) terlebih dahulu.
- 2) Melakukan relaksi dan meditasi. Kegiatan relaksi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam tempat bekerja.

b. Strategi - strategi Penanganan Organisasi

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja. Manajemen kerja melalui organisasi dapat dilakukan dengan :

- 1) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi, dan timbul balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab dan pengetahuan hasil-hasil.
- 2) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah tekanan individual utama. Ini mengacu pada

manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang pegawai tersebut kerjakan.

- 3) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi tidak hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Pegawai dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karirnya sendiri

#### c. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terhebat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain yang sekiranya dekat dengan kita. Agar dapat memperoleh dukungan secara maksimal dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja Menurut pendapat Davis & Newstrom (dalam Mangkunegara, 2005) yaitu :

- 1) Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai
- 2) Pendekatan Meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan oleh pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit.

- 3) Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- 4) Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini pegawai secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melalui relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

## 7. Definisi Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja dapat ditinjau dari :

### a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti bagaimana kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.

### b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu instansi/organisasi.

### c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan dari rekan kerja seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik antar rekan kerja.

### d. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi/instansi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang dapat menyebabkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan dari seseorang.

## **8. Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Hasil dari kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Hasiolan dan Reniyati (2017) kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung dalam rangka mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Namun, hasil dari pekerjaan itu sendiri menunjukkan sebuah kinerja. Apabila kinerjanya tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi baik. Sementara menurut Supardi (2016)

menjelaskan bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau individu dalam suatu organisasi/instansi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan harapan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan dari organisasi maupun instansi.

## 9. Tujuan Kinerja

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2017), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

- a. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior Management Level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan dalam organisasi.



- c. *Business-unit, functional* atau *department level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan dari sebuah instansi atau organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team Level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level*. Yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusi pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

#### **10. Pengertian Kinerja Guru**

Seorang guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan serta menilai seorang siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Namun seorang guru juga memiliki tugas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih para peserta didiknya (Priansa 2018).

Kinerja guru merupakan sebuah hasil yang telah dicapai dari apa yang diamanatkan kepada seorang guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Kinerja dari seorang guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan menjadi tanggung jawabnya serta tugas-tugas tambahan yang melekat pada

pelaksanaan kegiatan pokok sebagai seorang guru. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan tertentu.

## 11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ahmad (2017) menggolongkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua macam faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

### a. Faktor Internal

#### 1) Kecerdasan

Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017) bahwa kecerdasan memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah pelaksanaan tugas-tugas seorang guru dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diberikan maka akan semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

#### 2) Bakat

Menurut Ahmad (2017) menyebutkan bahwa penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman.

#### 3) Keterampilan dan Kecakapan

Ahmad (2017) menjelaskan bahwa keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan pelatihan yang dimiliki.

#### 4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan mengalami banyak kesulitan dan dapat

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor Eksternal

1) Lingkungan kerja

Berada dalam situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Tidak jarang kegagalan dan kekecewaan dialami oleh seseorang di tempatnya bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini yaitu situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir dan rekan kerja yang memiliki kebersamaan yang erat.

2) Lingkungan Keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah untuk bekerja.

3) Saranan dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya terutama dalam proses belajar mengajar maupun pekerjaan lain yang diberikan.

## 12. Indikator Kinerja Guru

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan dan sifat pribadi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaannya secara efektif. Mencakup aspek teknis,

interpersonal dan keterampilan lainnya yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan kerja atau dalam melakukan pekerjaan

b. Ketepatan Waktu

Yaitu seberapa jauh sebuah aktivitas pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat dan ringannya suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.

c. Kemandirian

Yaitu tingkat dimana seseorang dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya tanpa meminta bantuan dari orang lain atau dengan kata lain dapat dilihat dari sejauh mana seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan atau pendapat kepada rekan kerjanya.

d. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Yaitu sebuah proses yang dimana didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara seorang guru dengan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan belajar.

**B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

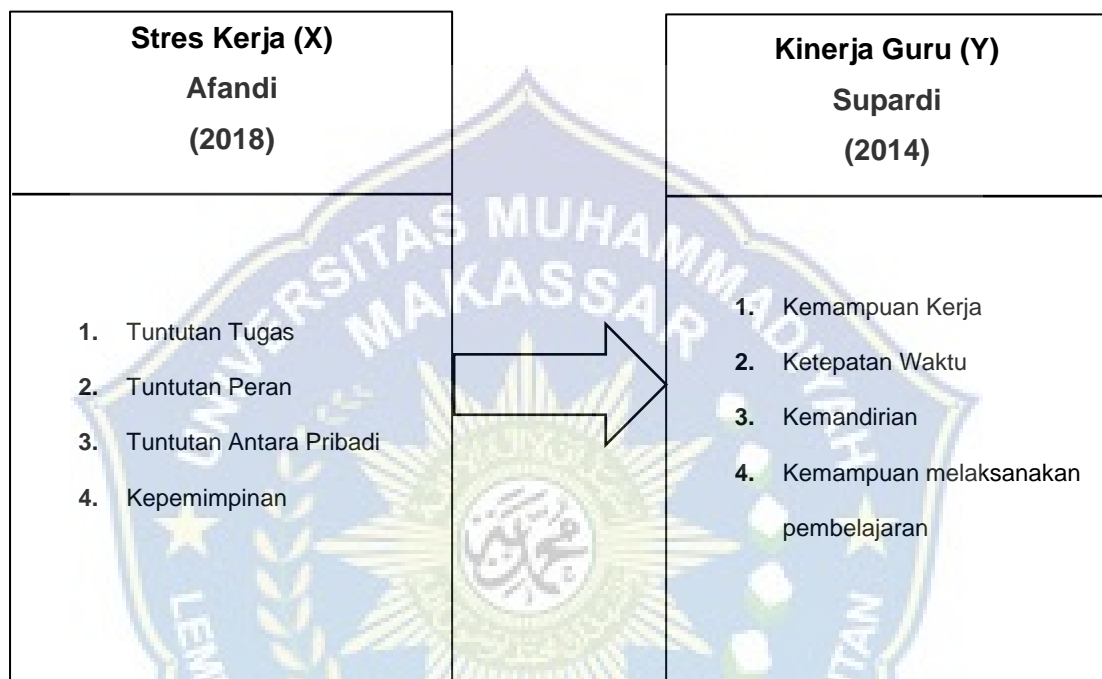
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Herdianti Husain (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	X1 : Stres Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode Analisis deskriptif kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif

		Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar		diperoleh dari kuesioner	terhadap kinerja pegawai pada kantor penaadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2.	Tri Suci Utami (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan	X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat analisis nya menggunakan Angket (kuesioner)	Hasil dari penelitian ini secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Secara simultan diketahui stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Herlina Amrianah (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru	X1 : Stres Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kuesioner dan Dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.
4.	Anggi Syahputra (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara	X1 : Stres Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Wawancara dan Kuesioner	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
5.	Khansa Fatim Afifah (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP 2 Muhammadiyah Semarang Dan SMP 3 Muhammadiyah Semarang	X : Stres Kerja Y : Kinerja Guru	Regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 25	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000 dimana P lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

6.	Sherin Almadilla (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekan Baru-Riau	X : Stres Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekan Baru-Riau
7.	Andre Firmansyah (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)	X1 : Stress Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.
8.	Tiara Shinta (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delapan Naga Masa Kecamatan Tenayan Raya Pekan Baru	X1 : Stres Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan program SPSS V.23	Menunjukkan bahwa Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delapan Naga as Kecamatan tenayan Raya, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
9.	Endang Sugiarti (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel	X : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penyebaran Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Sonia Indah Pratiwi (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai	X : Stres Kerja Y : Kinerja Guru	Kuesioner	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SLB Harapan Bunda Kota Dumai. signifikan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir yang saya gunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini perlu diberikan hipotesis dimana hipotesis ini merupakan dugaan sementara, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Telah melakukan penelitian dari bulan Desember 2023 sampai dengan April 2024.

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif, yang merupakan informasi atau data yang diperoleh dari angkat-angka yang dihasilkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang berbentuk skor atau nilai.

##### **2. Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.



- b. Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek dalam penelitian. Maksudnya adalah dengan populasi individu yang memiliki yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono (2013)). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan baik Guru Honorer maupun PNS yang keseluruhnya berjumlah 32 orang Guru yang terdiri dari 20 PNS dan 12 tenaga Honorer.

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dan jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena jumlah populasi yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau biasa disebut sampel jenuh, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 32 orang pegawai guru, maka dari itu layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dari jumlah anggota tertentu.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan masalah yang dibahas :

1. Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diajukan oleh responden dengan

maksud untuk memperoleh data yang akurat dan tidak valid. Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari defenisi operasional variabel dalam penelitian ini Pada angket peneltian diberi alternatif jawaban yaitu :

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

2. Observasi adalah metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.
3. Dokumentasi adalah aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

## F. Definisi Operasional Variabel

### 1. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan Tugas</li> <li>2. Tuntutan Peran</li> <li>3. Tuntutan Antara Pribadi</li> <li>4. Kepemimpinan</li> </ol>
2	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar dari para siswa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Kerja</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Kemandirian</li> <li>4. Kemampuan melaksanakan pembelajaran</li> </ol>

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru) Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara, apakah masing-masing berpengaruh positif dan memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam perhitungan statistik ini penulis menggunakan program SPSS (*Statistic program for social science*) versi 27.

Metode analisis data yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah :

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2013) yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstan

X = Stres kerja

b = Koefisien Regresi

$\epsilon$  = Error atau Residu

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Gozhali 2013). Instrumen ini dapat dikatakan berhasil apabila memiliki koefisien reliabilitas yaitu sebesar 0.6 atau lebih.

## 3. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks kolerasi dengan signifikan 5%. Seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel diperoleh dari nilai signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0.05.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan. Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. pengujian signifikan dengan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial menggunakan variabel terikat. Kaidah pengambilan keputusan dalam SPSS versi 27 dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan adalah 5% (0,05). Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka berpengaruh
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak berpengaruh

Nilai signifikan, kriterianya sebagai berikut :

- Jika nilai sig < 0,05 maka pengaruhnya signifikan
- Jika nilai sig > 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2018) Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

##### **1. Sejarah SMA Negeri 2 Nunukan**

Sejarah SMA Pancasila sebelum berubah nama menjadi SMA Negeri 2 Nunukan dimulai pada Tahun 1975 dan pada saat itu menjadi sekolah menengah pertama yang berada di Kabupaten Nunukan. Pada saat itu diprakarsai oleh Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari Dinas Kehutanan Inhu Tani dan PT Yamaker yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkayuan). Para pekerja dari perusahaan itulah yang membentuk SMA Pembangunan dibawah kepemimpinan bapak Darsono, Namun seiring berjalannya waktu dan melewati beberapa perdebatan sehingga diputuskan berganti nama menjadi SMA Pancasila dibawah kepemimpinan Dr Maramis.

Seiring dengan berjalannya waktu terjadi pergantian Kepala Sekolah dibawah kepemimpinan bapak Dr Djoko Sarkoro dengan masa jabatan dari tahun 1982 sampai dengan 1994. Kemudian berganti kepemimpinan oleh Ir. Ibramsyah dari dinas kehutanan dan beralih kepada Dr. Untung Saripudin dari instansi Puskesmas Nunukan, selanjutnya beralih lagi ke Ir. Rusdi dari dinas kehutanan dan berakhir dibawah kepemimpinan Ibu Hj. Asma Gani dengan masa jabatan dari tahun 2004-2010. Kemudian pada saat Hj.Asma Gani mencalon sebagai Wakil Bupati Nunukan maka jabatannya sebagai kepala

sekolah digantikan oleh Bapak Marrypadang S,Pd dengan masa jabatan 2010-2014.

Pada saat itu sarana dan prasarana masih sangat kurang, salah satunya ruangan untuk belajar mengajar sangatlah terbatas. Kurangnya prasarana disebabkan karena sempitnya lahan yang hanya berukuran 1232 m<sup>2</sup>. Namun berkat kerja sama antara warga sekolah GTK PNS maupun non PNS secara perlahan SMA Pancasila berubah status menjadi SMA Negeri yang dimana akreditasi berubah menjadi A pada tahun 2017 sampai dengan sekarang.

## **2. Visi Misi SMA Negeri 2 Nunukan**

### **a. Visi**

Terwujudnya peserta didik yang berakhlak mulia, beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan ajaran dan agama yang dianutnya, berperilaku baik menurut karakter bangsa yang sebenarnya, terampil dan kompetitif serta berkualitas mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya.

### **b. Misi**

1. Mengoptimalkan penghayatan peserta didik terhadap ajaran agama yang dianutnya sehingga menjadi sumber kearifan dan kebijakan dalam bertindak.
2. Membangkitkan rasa cinta tanah air dan semangat berbangsa serta berbudaya
3. Menerapkan manajemen yang transparan, akuntabel dan demokratis



4. Meningkatkan kompetensi semua warga sekolah agar mampu berdaya saing
5. Melaksanakan pembelajaran dan pengembangannya secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
6. Mendorong dan membantu peserta didik untuk mengenal potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.

### 3. Tugas dan Tanggung Jawab SMA Negeri 2 Nunukan

#### 1) Kepala Sekolah

Tugas Pokok Kepala Sekolah sebagai Perencanaan Program :

- a) Merumuskan, menetapkan dan mengembangkan Visi dan Misi beserta tujuan sekolah.
- b) Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
- c) Membuat perencanaan program induksi

Tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Pelaksanaan Rencana Kerja :

- a) Memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah
- b) Menyusun struktur organisasi sekolah serta menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah per semester dan tahunan
- c) Menyusun pengelolaan kesiswaan yang meliputi : penerimaan peserta didik baru, memberikan layanan konseling kepada peserta didik dan melaksanakan ekstrakurikuler untuk para peserta didik

Tugas pokok Kepala Sekolah sebagai pemimpin Sekolah :

- a) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah.
- b) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.
- c) Membantu, membina dan mempertahankan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan.

## **2) Wakil Kepala Sekolah**

Wakil Kepala Sekolah terbagi dalam beberapa bagian sebagai berikut :

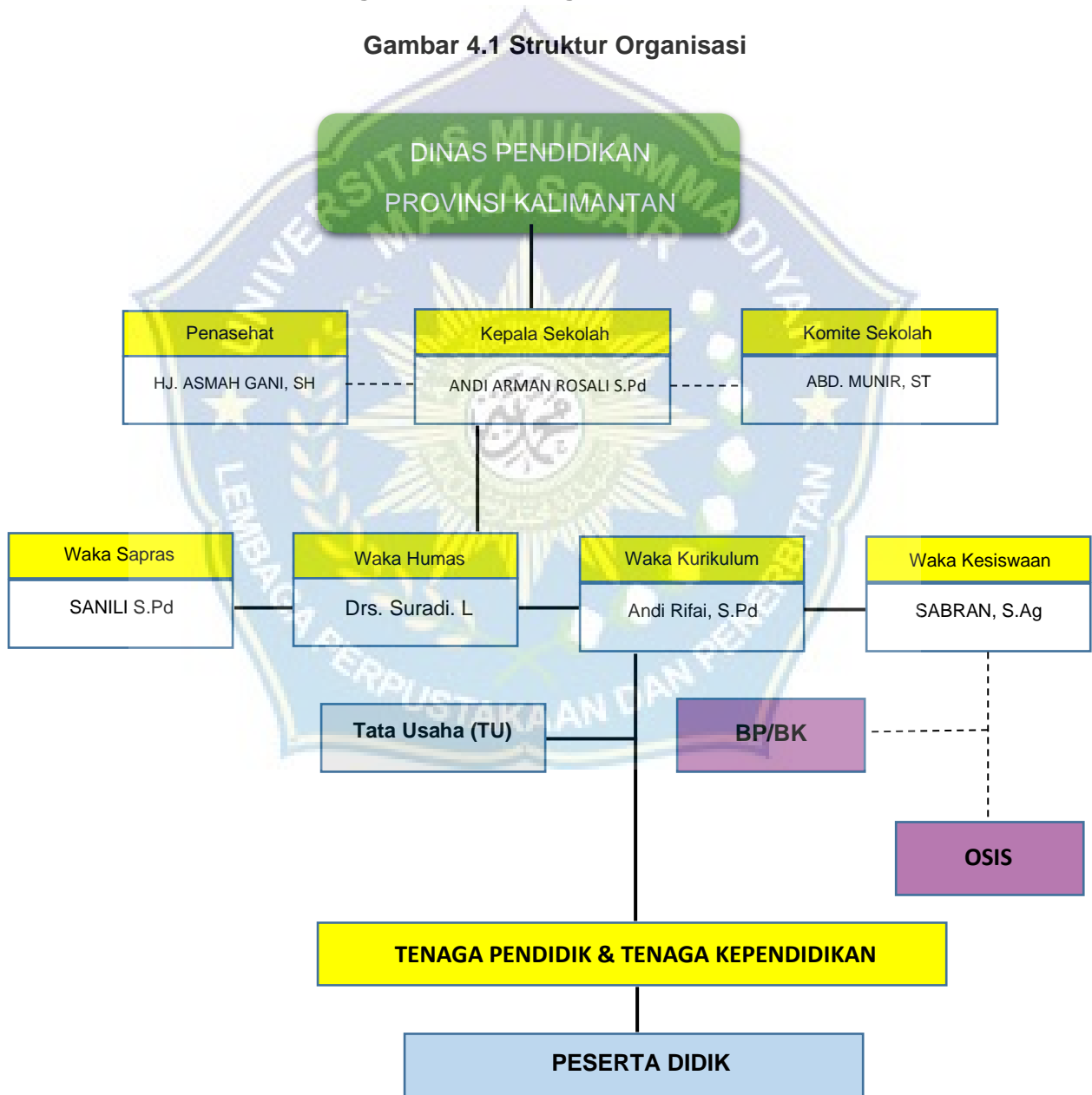
- a. Tugas Wakil Kepala Sekolah bagian Sarana dan Prasarana
  - a) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
  - b) Merencanakan program pengadaannya
  - c) Mengatur pemanfaatan sarana prasarana
  - d) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
  - e) Mengatur pembukuannya
  - f) Menyusun Laporan
- b. Tugas Wakil Kepala Sekolah bagian Humas

- a) Menyusun program PRAKERIN dan membuat kerjasama dengan DU/DI
  - b) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan Bp3
  - c) Menyelenggarakan bakti sosial karya wisata
  - d) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah
  - e) Menyusun Laporan
- c. Tugas Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan
- a) Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
  - b) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7k (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kesehatan dan kerindagan)
  - c) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR) dan lain-lain
  - d) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa
- d. Tugas Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum
- a) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal belajar
  - b) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
  - c) Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran
  - d) Melakukan supervisi administrasi dan akademis.
- e. Tugas Bendahara sekolah
- a) Menerima dan menyimpan dana rutin sekolah yang diajukan oleh Kepala Sekolah

- b) Berkoordinasi dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah tentang kegiatan pengelolaan keuangan sekolah
- c) Menyusun laporan tahunan pada akhir tahun anggaran
- d) Menutup Buku Kas Umum (BKU) setiap akhir bulan dan diketahui oleh Kepala Sekolah

#### 4. Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Nunukan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



## B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 32 Guru beserta staf Honoror.

Dapat disajikan deskriptif responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 32 Responden yang merupakan Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara, dapat diperoleh deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	46,9
2	Perempuan	17	53,1
	Total	32	100

(Hasil olah data Spss Versi 27)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin Laki-laki sebanyak 15 responden atau 46,9%,

sedangkan responden perempuan sebanyak 17 responden atau 53,1%. Berdasarkan data diatas maka yang paling mendominasi adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang responden atau 53,1%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	10	31,3
2	31-40 Tahun	8	25,0
3	41-50 Tahun	11	34,4
4	> 51 Tahun	3	9,3
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

(Sumber: hasil olah data Spss 27)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 21 Tahun sampai 30 Tahun berjumlah 10 orang responden atau 31,3%, kemudian yang berusia lebih dari 31 Tahun sampai 40 Tahun sebanyak 8 orang responden atau 25,0%, selanjutnya yang berusia 41 sampai 50 Tahun berjumlah 11 Orang responden atau 34,4%, dan yang berusia diatas 51 Tahun berjumlah 3 orang responden atau 9,4%. Berdasarkan data tersebut diatas maka usia responden yang paling mendominasi adalah pada usia 41-50 Tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	31	96,9
2	D3	1	3,1
	Total	32	100

(Sumber: hasil olah data Spss 27)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden berpendidikan terakhir yaitu S1 yang berjumlah 31 responden atau 96,6%, Hanya terdapat satu responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 atau 3,1% .

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	13	40,6
2	11-20 Tahun	14	43,8
3	21-30 Tahun	5	15,6
	Total	32	100

(Sumber:Hasil olah data Spss 27)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 13 orang responden atau 40,6%, jumlah responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 14 orang responden atau 43,8%, jumlah responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 5 orang responden atau

15,6%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 11-20 tahun atau 43,8%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan setiap variabel penelitian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu Stres Kerja (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

### a. Tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja

Analisis deskriptif variabel Stres Kerja dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diisi oleh 32 orang responden yang merupakan Guru dan honorer dari SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Berikut ini merupakan tanggapan hasil dari responden terhadap variabel Stres Kerja.

**Tabel 4.5**

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1	40,6	40,6	15,6	3,1	0	100,0
2	X1.2	34,4	46,9	18,8	0	0	100,0
3	X1.3	37,5	46,9	12,5	3,1	0	100,0
4	X1.4	25,0	37,5	25,0	12,5	0	100,0
5	X1.5	40,6	40,6	15,6	3,1	0	100,0
6	X1.6	34,4	46,9	18,8	0	0	100,0
7	X1.7	40,6	50,0	9,4	0	0	100,0
8	X1.8	37,5	53,1	9,4	0	0	100,0
9	X1.9	28,8	65,5	6,3	0	0	100,0
10	X1,10	34,4	56,3	6,3	3,1	0	100,0
11	X1,11	34,4	56,3	6,3	3,1	0	100,0
<b>Total</b>		388	540	144	28		1,100
<b>Rata-rata</b>		35	49	13	2,5	o	97,22

Sumber data diolah dengan SPSS versi 27



Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas diperoleh tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Stres Kerja (X) yang terdiri dari 11 pertanyaan menunjukkan bahwa mayoritas tanggapan responden setuju dengan nilai rata-rata yaitu 49%

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Analisis deskriptif variabel Kinerja Guru dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diisi oleh 32 orang responden yang merupakan guru PNS dan Honorer di SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Dibawah ini merupakan tanggapan hasil responden dari variabel Kinerja Guru.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Y1.1	21,9	62,5	6,3	9,4	0	100,0
2	Y1.2	40,6	37,5	9,4	12,5	0	100,0
3	Y1.3	37,5	46,9	15,6	0	0	100,0
4	Y1.4	37,5	37,5	15,6	9,4	0	100,0
5	Y1.5	53,1	34,4	9,4	3,1	0	100,0
6	Y1.6	37,5	46,9	9,4	6,3	0	100,0
7	Y1.7	40,6	50,0	3,1	6,3	0	100,0
8	Y1.8	40,6	40,6	15,6	3,1	0	100,0
9	Y1.9	34,4	46,9	18,8	0	0	100,0
10	Y1.10	37,5	46,9	12,5	3,1	0	100,0
11	Y1.11	25,0	37,5	25,0	12,5	0	100,0
12	Y1.12	40,6	40,6	15,6	3,1	0	100,0
<b>Total</b>		446,8	528,2	156,3	68,8		1200,1
<b>Rata-rata</b>		37,2	44,0	13,0	5,7	0	94,4

Sumber data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh tanggapan dari responden terhadap pertanyaan Kinerja Guru (Y) yang terdiri dari 12 Pertanyaan, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan etujan dengan nilai rata-rata 44%.

### 3. Analisis Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) uji validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak, digunakan teknik pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan/Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Stres Kerja	X1.1	0,922	0,296	Valid
		X1.2	0,878	0,296	Valid
		X1.3	0,858	0,296	Valid
		X1.4	0,736	0,296	Valid
		X1.5	0,922	0,296	Valid
		X1.6	0,878	0,296	Valid
		X1.7	0,848	0,296	Valid
		X1.8	0,777	0,296	Valid
		X1.9	0,689	0,296	Valid
		X1.10	0,771	0,296	Valid
		X1.11	0,771	0,296	Valid

<b>2</b>	<b>Kinerja Guru</b>	Y1.1	0,748	0,296	Valid
		Y1.2	0,596	0,296	Valid
		Y1.3	0,713	0,296	Valid
		Y1.4	0,499	0,296	Valid
		Y1.5	0,529	0,296	Valid
		Y1.6	0,378	0,296	Valid
		Y1.7	0,500	0,296	Valid
		Y1.8	0,733	0,296	Valid
		Y1.9	0,742	0,296	Valid
		Y1.10	0,652	0,296	Valid
		Y1.11	0,456	0,296	Valid
		Y1.12	0,733	0,296	Valid

Sumber : Hasil olah data Spss 27

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan sampel sebanyak 32 dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Maka dapat diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,296. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dikatakan semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang sama dan akan memberikan hasil yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Batas terendah yang digunakan agar butir pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan reliabel adalah 0,6. Di bawah ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen:

**Tabel 4.8****Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,950	Realiabel
Kinerja Guru (Y)	0,838	Realiabel

(Sumber : Hasil olah data spss versi 27)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas kuesioner Stres Kerja sebesar 0,950 dan Kinerja Guru sebesar 0,838. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitan.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel bebas yaitu Stres Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). analisis ini jga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen, apakah positif atau negatif (Sugiyono, 2022). Berikut ini hasil dari analisis linear regresi sederhana yang ditunjukkan pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9****Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.877	5.185		3.255	.003
Stres Kerja	.708	.112	.756	6.332	.000

d. Dependent Variable : Kinerja Guru  
(Sumber : Hasil olah data spss 27)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sederhana pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 16.877 koefisien variabel bebas (X) adalah 0,708. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = a + Bx + \epsilon$

$$= 16.877 + 0,708$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- 1) 16.877 merupakan nilai konstanta yang diartikan bahwa jika X dianggap 0 maka nilainya positif atau tetap sebesar 16.877.
- 2) Koefisien regresi X= 0,708 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai stres kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,708. yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji t (persial) digunakan untuk menguji hipotesis untuk mengetahui perbandingan antara kedua variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat dikatakan signifikan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.877	5.185		3.255	.003
Stres Kerja	.708	.112	.756	6.332	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru  
(Sumber : Hasil Olah data Spss Versi 27)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai signifikan coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai standar 0,05 atau 5% dan nilai t hitung = 6,332, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,694. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk memastikan tipe hubungan antara variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

**Tabel 4.11**

**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.558	4.164

(Sumber : hasil olah data Spss 27)

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa R diatas adalah 0,756 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 75,6%.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara maka didapatkan hasil output SPSS secara parsial, variabel Stres Kerja memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,332 dan  $t_{tabel}$  1,694. Dengan artian bahwa  $t_{hitung}$  6,332 >  $t_{tabel}$  1,694 secara statistik adalah signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMA Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara stres kerja terhadap kinerja guru yang artinya bahwa semakin meningkat stres maka kinerja guru pun bisa meningkat, mengapa demikian karena stres yang dialami oleh para guru pada SMA Negeri 2 Nunukan masih berada pada tingkat *Eustress* yang dimana *Eustress* itu sendiri adalah stres yang menimbulkan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri yang membuat para guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat juga meningkatkan kreativitas dan antusiasme para guru.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang dilakukan oleh Khansa Fatin Afifah 2022 dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP 2 Muhammadiyah Semarang dan SMP 3 Muhammadiyah Semarang" berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif antara stres kerja terhadap kinerja guru di SMP 2 dan SMP 3 Muhammadiyah Semarang yaitu tinggi rendahnya stres kerja maka akan mempengaruhi kinerja guru, jika stres kerja rendah maka akan menghasilkan kinerja guru yang rendah dikarenakan tidak ada tantangan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak ada peningkatan pada kinerja. Begitu pun sebaliknya jika stres tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dikarenakan guru merasa terdapat tantangan untuk bekerja secara optimal.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja yang dialami oleh para guru masih berada pada stres tingkat *Eustress* dapat dilihat dari hasil kuesioner yang disebarakan penyebab stres paling tinggi pada guru SMA Negeri 2 Nunukan hanya disebabkan oleh sulitnya seorang guru dalam mengontrol emosinya dan itu terjadi disaat-saat tertentu sehingga tidak terlalu mengganggu kinerja seorang guru, justru stres tersebut bisa meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan karena terdapat tantangan dan hambatan yang dilalui. Sebab pada hakikatnya stres kerja sendiri terbagi menjadi stres positif dan stres negatif.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk mengurangi stres kerja sebagai berikut :

1. Kepada para Guru di SMA Negeri 2 Nunukan untuk dapat mengelola stres dengan cara pelaksanaan manajemen waktu untuk relaksasi disela-sela waktu kosong yang tidak mengganggu pekerjaan. Juga bisa lebih menghargai pekerjaan dengan berfikir positif, adanya keterbukaan antara kepala sekolah dengan guru sehingga dapat menyalurkan aspirasi dan

pendapat mengenai pekerjaan yang dihadapi sehingga stres tidak berdampak pada penurunan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide juga mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor selain stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta. 2(1), 430–439.
- Anggi, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)
- Andre, F. (2020). *Pengaruh stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Syaif Hidayatullah Jakarta)
- Ahmad. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makasar: Jurnal IDAARAH Vol. 1, 1, 133-142.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asih,W.d. (2018). *Stres Kerja*. Semarang : University Press
- Bintaro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Endang, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel*. P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686. *Jurnal Semarak*.Vol.1,No.2 Juni 2018
- Erna Novitasari. (2017). *Pengantar Manajemen: Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrant
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasiolan, L., B., Reniyati (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*.
- Herlina.A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru*. *Jurnal Meraja Journal*. Vol.2,No.1, Februari 2019
- Herdianti, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Khansa, F A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP 2 Muhammadiyah Semarang dan SMP 3 Muhammadiyah Semarang*. (Doctoral dissertation, Universitas Semarang)
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Margiati, L. (2018). *Stres kerja : Penyebab dan alternatif pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 7 (3), 71-80.
- Priansa, (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Permatasari, I., & Prasetyo, A. P. (2018). *Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 88-95.
- Rahmawati, S. (2017). *Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk*. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish
- Robbins, S., & Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12..* Salemba Empat.

- Sherin, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Sonia, I.P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa Harapan Bunda Kota Dumai*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, (2022a). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (29<sup>th</sup> ed.)*. Alfabeta, Bandung
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Tiara, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. (2019). *Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. 9.
- Tri Utami. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2014. *Definisi Stres Kerja*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956



## KUESIONER PENELITIAN

### A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara”** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan dirahasiakan.

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang menurut Ibu/Bapak paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berikan tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-bbenar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan yang anda rasakan. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

Kategori	Nilai/Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

### C. Identitas Responden

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Lama Mengajar : .....
5. Pangkat/Golongan : .....

### 6. STRES KERJA

Petunjuk pengisian :

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang anda pilih

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A</b>	<b>TUNTUTAN TUGAS</b>					
1	Kurangnya pengetahuan akan teknologi sering menjadi hambatan bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Penyusunan dan penyesuaian materi pengajaran untuk memenuhi perkembangan kurikulum sering menjadi beban tambahan					
3	Peralatan pendukung yang saya gunakan dalam melakukan pekerjaan kurang memadai					
<b>B</b>	<b>TUNTUTAN PERAN</b>					
4	Saya merasa beban kerja yang saya hadapi berlebihan					
5	Saya merasa sedikit kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan					



	dalam mengajar dengan kebutuhan pribadi saya					
6	Pembaruan teknologi atau metodologi pengajaran baru dapat meningkatkan tekanan tambahan pada tugas saya sebagai guru					
<b>C</b>	<b>TUNTUTAN ANTAR PRIBADI</b>					
7	Ketika saya sedang ada masalah saya sulit untuk mengontrol amarah saya kepada orang disekitar saya					
8	Saya Sering merasa Gelisah (Stres)					
9	Terkadang masalah pribadi yang saya alami membuat saya kurang fokus dalam bekerja (mengajar)					
<b>D</b>	<b>KEPEMIMPINAN</b>					
10	Konflik antara kepala sekolah dan guru sering terjadi akibat perbedaan pendapat yang terkadang membuat saya pusing					
11	Perubahan kepemimpinan disekolah sering kali menciptakan ketidakpastian yang berdampak pada tingkat stres saya					

## 7. Kinerja Guru

Petunjuk pengisian :

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang anda pilih

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>Kemampuan Kerja</b>						
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri saya dalam menguasai materi untuk diajarkan kepada para siswa					
2	Saya terampil dalam memanfaatkan teknologi pendidikan dan sumber daya pembelajaran yang modern					
3	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk merencanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
4	saya menyelesaikan tugas administratif, seperti pengumpulan nilai dan laporan dengan tepat waktu					

5	Saya konsisten dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu					
6	Penyusunan dan penyampaian materi pembelajaran saya selalu sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya					
<b>Kemandirian</b>						
7	Saya berusaha memberikan <i>Sharing</i> materi pembelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai dengan kurikulum yang sedang berlaku					
8	Saya berusaha memberikan pembelajaran yang menyenangkan agar para siswa tidak merasa bosan dan mengantuk saat saya mengajar					
9	Sebelum saya mengajar saya selalu mempersiapkan diri untuk menguasai materi yang akan saya ajarkan					
<b>Kemampuan melaksanakan Pembelajaran</b>						
10	Ketika memasuki semester baru saya selalu mempersiapkan rencana pembelajaran					
11	Saya aktif mengikuti seminar-seminar online atau webinar pembelajaran untuk saya terapkan kepada para siswa saat mengajar					
12	Saya mampu menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk memfasilitasi pembelajaran para siswa					



NO Responden	Kinerja Guru												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	51
2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	45
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	50
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	56
11	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	46
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
13	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	44
14	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	39
15	4	5	5	2	5	5	5	4	4	3	3	4	49
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
17	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
19	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	40
20	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	50
21	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	46
22	5	5	5	4	5	2	5	3	3	3	4	3	47
23	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	40
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
25	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	50
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
27	2	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	4	5	4	5	5	2	2	2	4	4	2	2	41
31	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	55
32	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	51

Nama Responden	Karakteristik Responden							
	Jenis Kelamin	Kode	Umur	Kode	Pendidikan terakhir	Kode	Masa Kerja	Kode
Sukmawati S.Pd	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Safna Silsiyanti, S.Pd	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Andi Arman Rosalies S.Pd	Laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	1	11-20 Tahun	2
Isty Maya Sari, S.Pd	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Anita Ambas, S.Pd	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Agung Triyono, S.Pd	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Marcelina Indriani, S.Pd	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Wahida, S.Pd	Perempuan	2	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Lukman, S.Pd	Laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Nurdiana, S.Pd	Perempuan	2	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Sixtus Sipo Amatura Atamukin	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Aswar	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	11-20 Tahun	2
Sutra	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	21-30 Tahun	3
Neneng Handayani	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
DRS. Suradi. L	Laki-Laki	1	>51 Tahun	4	S1	1	21-30 Tahun	3
Sanili, S.Pd	Laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Andi Rifai, S.Pd	Laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Muhammad Taufik	Laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Sofayan, SE	Laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Tri Aprini Perihatin S,Sos	Perempuan	2	21-30 Tahun	1	S1	1	21-30 Tahun	3
Hedy Gunawan	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	21-30 Tahun	3

Tammu Patulak	Perempuan	2	>51 Tahun	4	S1	1	21-30 Tahun	3
Sabran S.Ag	Laki-Laki	1	>51 Tahun	4	S1	1	11-20 Tahun	2
Andi Yulianti, S.Pd	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Sarisma, S.Pd	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Linda Palayukan Singkali, S.Pd.K	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	1	11-20 Tahun	2
Asri Aryanti, S.Pd	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Siriana, S.Pd	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	1	11-20 Tahun	2
Viktorinus Sir Edwin Gatas, S.Fil	Laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	1	1-10 Tahun	1
Rizal, S.Kom	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Panji Setiawan Arfah, SH	Laki-Laki	1	21-30 Tahun	1	S1	1	1-10 Tahun	1
Fifi Indah Zilarsy, A.Md.AB	Perempuan	2	21-30 Tahun	1	D1	2	1-10 Tahun	1

## Lampiran 3

## Uji Analisis Deskriptif

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	31	96.9	96.9	96.9
	D1	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	10	31.3	31.3	31.3
	31-40 Tahun	8	25.0	25.0	56.3
	41-50 Tahun	11	34.4	34.4	90.6
	> 51 Tahun	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	13	40.6	40.6	40.6
	11-20 Tahun	14	43.8	43.8	84.4
	21-30 Tahun	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4  
Analisis Deskriptif Variabel

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Setuju	13	40.6	40.6	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	15	46.9	46.9	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Setuju	15	46.9	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	37.5
	Setuju	12	37.5	37.5	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0



Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Setuju	13	40.6	40.6	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	15	46.9	46.9	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	16	50.0	50.0	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	17	53.1	53.1	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	21	65.6	65.6	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Setuju	18	56.3	56.3	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Setuju	18	56.3	56.3	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	15.6
	Setuju	20	62.5	62.5	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	21.9
	Setuju	12	37.5	37.5	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	15	46.9	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	25.0
	Setuju	12	37.5	37.5	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	12.5
	Setuju	11	34.4	34.4	46.9
	Sangat Setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	15.6
	Setuju	15	46.9	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

## Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	1	3.1	3.1	9.4
	Setuju	16	50.0	50.0	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

## Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Setuju	13	40.6	40.6	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

## Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	15	46.9	46.9	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Setuju	15	46.9	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	37.5
	Setuju	12	37.5	37.5	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Setuju	13	40.6	40.6	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	





	Sig. (2-tailed)	0.100	0.732	0.156	0.688	0.946	0.035	0.136		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	.442*	0.206	0.338	0.177	0.176	0.222	0.153	.764**	1	.861*	.465*	.764**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.258	0.058	0.332	0.336	0.222	0.404	0.000		0.000	0.007	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	.361*	0.025	0.148	0.206	0.039	0.150	0.026	.800**	.861*	1	.525*	.800**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.890	0.420	0.258	0.832	0.414	0.889	0.000	0.000		0.002	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	0.150	-0.081	0.016	-0.127	-0.083	0.087	0.204	.619**	.465*	.525*	1	.619**	.456**
	Sig. (2-tailed)	0.414	0.660	0.930	0.488	0.653	0.635	0.262	0.000	0.007	0.002		0.000	0.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	0.296	0.063	0.257	0.074	-0.012	.374*	0.269	1.000	.764*	.800*	.619*	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	0.100	0.732	0.156	0.688	0.946	0.035	0.136	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.748*	.596*	.713*	.499*	.529*	.378*	.500*	.733**	.742*	.652*	.456*	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.004	0.002	0.033	0.004	0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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





**Lampiran 6**  
**Uji Reliabilitas**  
**Stres Kerja (X)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.950	11

**Kinerja Guru**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.838	12



## Lampiran 7

## Uji Regresi Linear Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.558	4.164

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.877	5.185		3.255	.003
	Stres Kerja	.708	.112	.756	6.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 8

Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.877	5.185		3.255	.003
	Stres Kerja	.708	.112	.756	6.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Determinasi


**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.558	4.164

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

## Lampiran 8

## Dokumentasi


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 3034/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak / Ibu Bupati NUNUKAN  
 Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas  
 di -  
 KALIMANTAN UTARA  
 ﷻ


Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 122/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : KHUSNUL FATIMAH  
 No. Stambuk : 10572 1114820  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 2 NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran  
 ﷻ

Ketua LP3M,  
  
**Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**

12-23



**PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP**  
 Komplek Kantor Bupati Nunukan Jl. Sel. Jepun Kecamatan Nunukan Selatan  
 www.dpmpstsp.nunukan.go.id e-mail : dpmpstspnunukan@gmail.com  
**NUNUKAN – KALIMANTAN UTARA 77482**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 001/DPMPSTSP/PNB-C/SEMPADAN/II/2024

Memperhatikan surat :

Dari : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
 Nomor : 3034/05/C.4-VIII/XII/1445/2023  
 Tanggal : 30 November 2023  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari proposal yang diajukan, maka dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian untuk melaksanakan penelitian Kepada :

Nama : KHUSNUL FATIMAH  
 Nama Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
 Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 2 NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA  
 Tempat Penelitian : SMA NEGERI 2 NUNUKAN KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA  
 Waktu Penelitian : 03 JANUARI 2024 S/D 21 FEBRUARI 2024.

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan. Kepada peneliti diwajibkan :

1. Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian serta menghormati adat istiadat setempat;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian 1 (satu) exemplar kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nunukan;

4. Surat Keterangan Penelitian ini tidak berlaku apabila pemegang Surat Keterangan Penelitian melakukan penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Nunukan  
Pada tanggal : 03 Januari 2024

KEPALA,



  
**JUNI MARDIANSYAH, AP**  
Pembina Utama Muda / IVc  
NIP. 19750601 199412 1 001

Tembusan di sampaikan kepada Yth :

1. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nunukan.
2. Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Cabang Nunukan.
3. SMA Negeri 2 Kabupaten Nunukan.
4. Arsip.



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMA NEGERI 2 NUNUKAN**

Alamat : Jalan. Pasir Putih RT. 05 No. 53 Nunukan Tengah, Kab. Nunukan, Prov. Kalimantan Utara  
NPSN : 30402814m E-mail : sman2nnk@gmail.com / Website : http://www.sman2nnk@sch.id  
**NUNUKAN**



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 038/SMAN2/NNK/E.7/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Andi Arman Rosali, S.Pd**  
NIP : 19851215 201001 1 008  
Pangkat / Gol : Penata TK. 1 / III d  
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Khusnul Fatimah**  
NIM : 105721114820  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara"**

Bahwa yang bersangkutan benar telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 2 Nunukan terhitung mulai tanggal 21 Desember 2023 s.d 21 Februari 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak / Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Nunukan, 20 Februari 2024  
Kepala Sekolah,



**Andi Arman Rosali, S.Pd**

Penata TK. 1 / III d

NIP. 19851215 201001 1 008

*"Mewujudkan Sumber Daya Manusia Kalimantan Utara  
Yang Berkualitas dan Berdaya Saing"*



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>		Khusnul Fatimah		
<b>NIM</b>		105721114820		
<b>PROGRAM STUDI</b>		Manajemen		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>		Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>		Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>		Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M		
<b>NAMA VALIDATOR</b>		Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)		✓	
2	Sumber data (data sekunder)		✓	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)		✓	
4	Hasil Statistik deskriptif		✓	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen		✓	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik		✓	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis		✓	
8	Hasil interpretasi data		✓	
9	Dokumentasi		✓	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
 Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Khusnul Fatimah			
<b>NIM</b>	105721114820			
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	Dr. Dg. Maklassa, S.Pd, MM			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Andi Risfan Rizaldi, S.E, MM			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	M. Hidayat, S.E, MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	23 April 2024	1. Penulisan *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word-&gt;review-&gt;show markup.</i>	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Khusnul Fatimah

Nim : 105721114820

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 27 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurrisyah S. Hum, M.I.P.  
NBM. 964 591

Khusnul Fatimah 105721114820 BAB I

ORIGINALITY REPORT

7%	5%	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

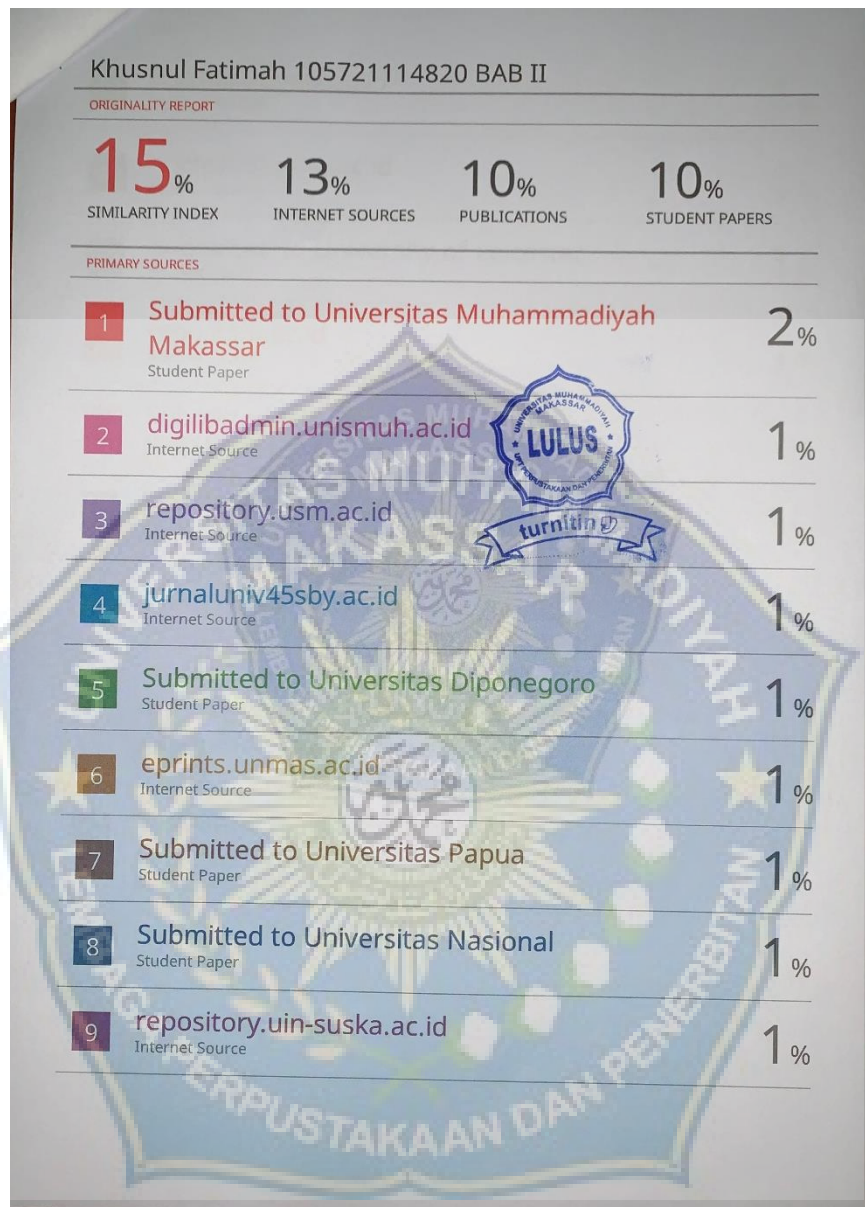
PRIMARY SOURCES

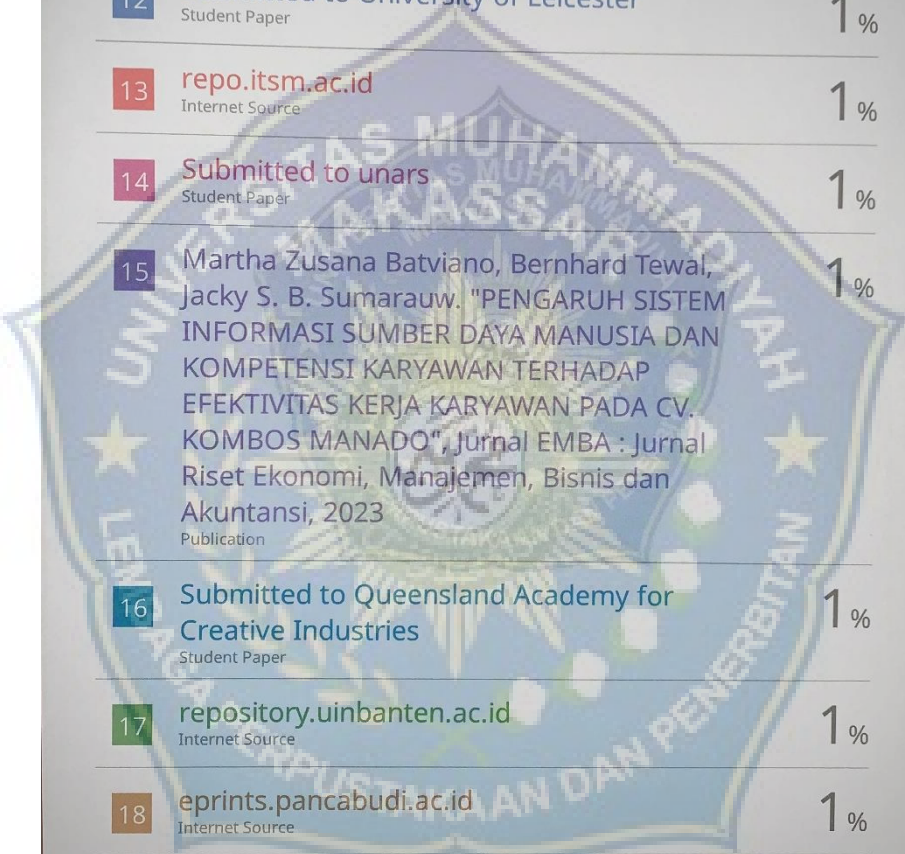
1	repository.unsimar.ac.id Internet Source	3%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	2%

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%

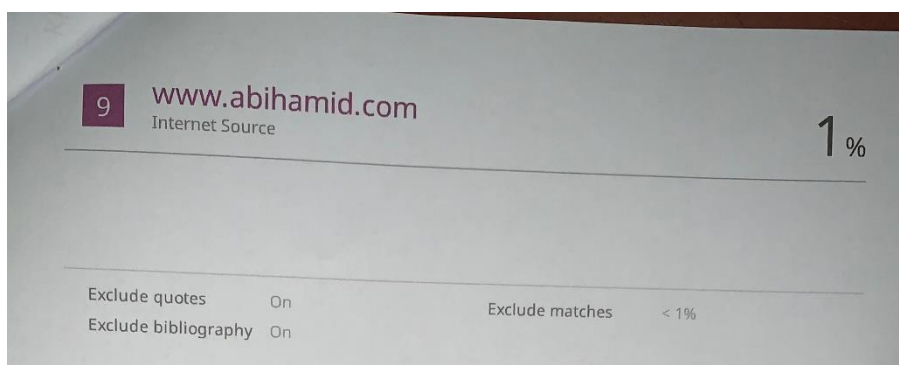
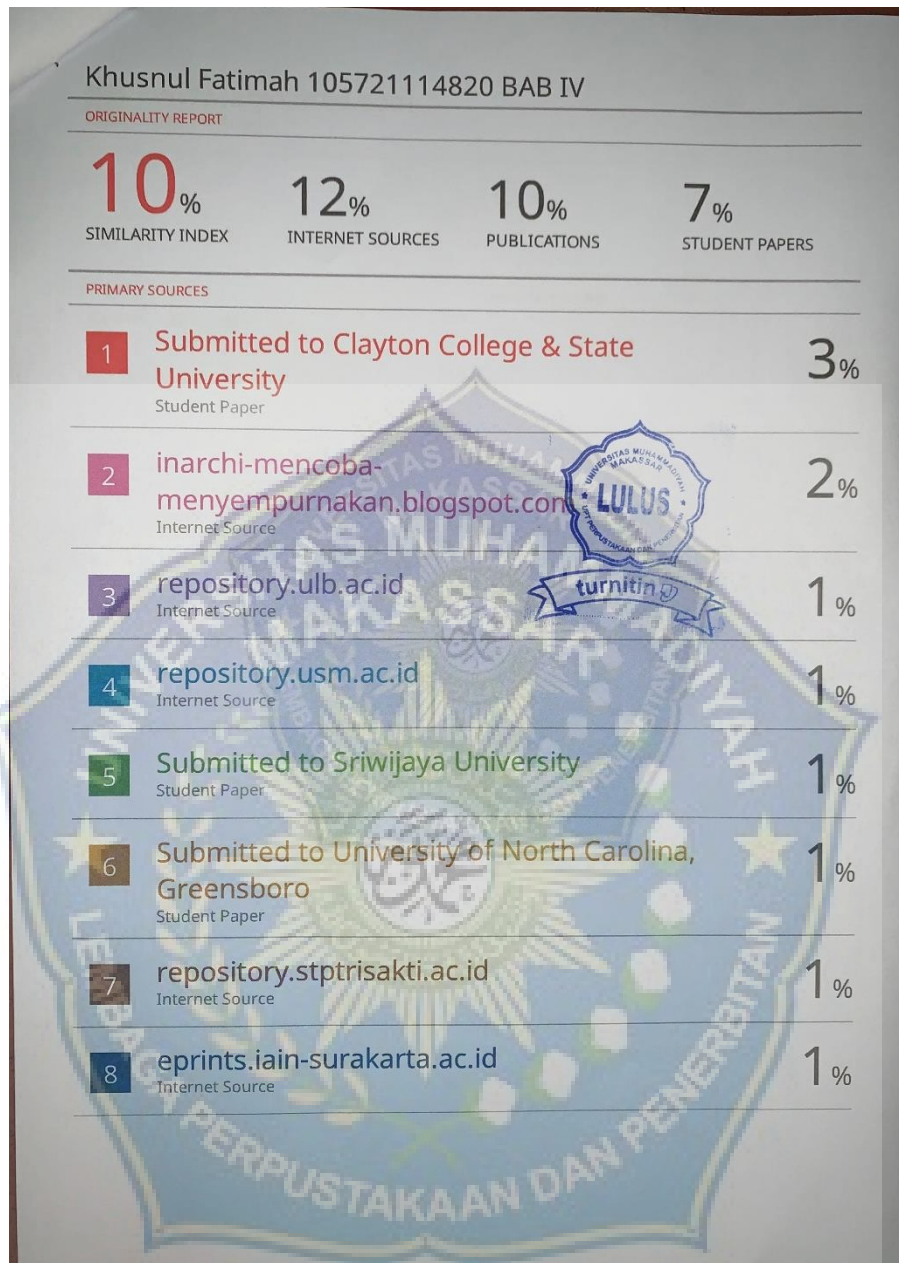
Exclude bibliography  On







10	<a href="http://ejurnal.provisi.ac.id">ejurnal.provisi.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to University of Leicester Student Paper	1 %
13	<a href="http://repo.itsm.ac.id">repo.itsm.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to unars Student Paper	1 %
15	Martha Zusana Batviano, Bernhard Tewel, Jacky S. B. Sumarauw. "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KOMBOS MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	1 %
16	Submitted to Queensland Academy for Creative Industries Student Paper	1 %
17	<a href="http://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1 %



Khusnul Fatimah 105721114820 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATTONS	STUDENT PAPERS


PRIMARY SOURCES

1	digilib.unila.ac.id	Internet Source	4%
---	---------------------	-----------------	----

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off



The image shows a watermark of the logo for Universitas Muhammadiyah Makassar. The logo is a shield-shaped emblem with a blue background and gold and white details. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a wreath. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is written across the top, 'MAKASSAR' is in the center, and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' is written along the bottom edge.





## BIOGRAFI PENULIS



**Khusnul Fatimah** panggilan Fatimah nama panggilan dirumah atau dikeluarga penulis yaitu Ayu, lahir di Enrekang pada tanggal 29 Oktober 2002 dari pasangan suami istri Bapak Sanili dan Ibu Syamsiar. peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. peneliti bertempat tinggal di Nunukan Kalimantan Utara. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu

TK Ar.Rahman lulus pada tahun 2008, SDN 011 Nunukan dari kelas 1-3 kemudian penulis melanjutkan sekolah di SD Negeri 002 Nunukan dan lulus pada tahun 2014, SMP Negeri 2 Nunukan lulus pada tahun 2017, SMK Negeri 1 Nunukan penulis mengambil jurusan multimedia dan lulus pada tahun 2020, penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Nunukan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara”**.