

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Penyebaran virus Corona (Covid-19) yang telah menyebar ke beberapa negara di dunia telah menyebabkan masyarakat berada dalam kondisi kesedihan dan kecemasan yang mendalam. *Social distancing* atau bisa juga disebut pembatasan *social distancing* atau *physical distancing* telah direncanakan sedemikian rupa untuk mengurangi pertemuan langsung antar manusia, dengan alasan setiap manusia berpotensi menjadi pembawa atau menularkan virus. dan bahkan terinfeksi tanpa gejala. Kejadian ini sangat berbahaya karena penularan virusnya relatif mudah melalui berbagai cara kontak fisik. Namun, ini masih dicegah. Salah satunya juga diterapkan di Indonesia terkait himbauan untuk bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan tidak ke tempat ibadah yang ramai. Di masa pandemi Covid-19, sejumlah civitas akademika telah menerbitkan karya ilmiah dengan menggunakan sistem *Work from Home (WFH)*. Istilah tersebut pertama kali dikenal sejak merebaknya virus SARS-CoV-2. Adapun menjelaskan secara rinci tentang pembelajaran jarak jauh. Selama pembelajaran di rumah, semua jenjang pendidikan dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi harus memperkuat pembelajaran online.

Permasalahan dari sistem pembelajaran online ini adalah yang pertama lemahnya jaringan internet yang digunakan terutama untuk tenaga pengajar dan mahasiswa yang tinggal di daerah pedesaan yang sulit mendapatkan jaringan internet dan daerah terpencil yang akan sulit dijangkau. Akses sebagai faktor pendukung pembelajaran jarak jauh secara online. Kedua, kurangnya pemahaman guru tentang teknologi, kemampuan guru dalam menggunakan teknologi dan kurangnya inovasi teknis dalam pembelajaran berbasis online pasti akan mempengaruhi kualitas program pembelajaran. Ketiga, pembatasan akses teknologi seperti jaringan internet, dan fasilitas berupa komputer, laptop dan

telepon, yang tentunya akan memudahkan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dan siswa akan menerima materi secara online. Kejadian ini tentunya sangat berbeda dengan pembelajaran langsung yang tentunya akan lebih mudah dalam memberikan materi. Keempat, tidak semua guru dan siswa siap menggunakan *e-learning* dengan cepat, termasuk guru menyiapkan materi. Kejadian ini tentunya berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan fungsi utamanya dalam mengajar, membimbing, memantau, mengevaluasi, dan mengevaluasi siswanya.

Kualitas pendidikan, dalam hal ini kinerja guru, sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan di Indonesia. Darmadi 2018 mengatakan kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan yang ditetapkan. Dengan ini maka apabila menurunnya kinerja guru, hal ini akan menyebabkan pembelajaran yang kurang optimal bagi siswa, sehingga menurunkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru merupakan faktor terpenting yang berkaitan dengan proses belajar siswa. Guru harus mau dan mampu memberikan materi pembelajaran dalam segala situasi. Namun, pandemi menghadirkan masalah baru bagi guru karena mengubah cara belajar belum pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini tentunya menjadi ancaman bagi optimalnya efisiensi kerja guru. Dari masalah tersebut, semua guru yang bertanggung jawab atas perkembangan lembaga pendidikan harus melakukan upaya untuk mengefektifkan pelaksanaan belajar mengajar online bagi siswanya. Menurut Suratman Purnomo 2017 sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru. Kinerja adalah motivasi, kapasitas, dan fungsi. Untuk melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan. Kinerja mengacu pada hasil keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini teknologi sedang terjadi di bidang pendidikan, 100% pembelajaran langsung dilakukan di sekolah, perubahan yang sangat tidak terduga. Dan tidak dapat disangkal bahwa lebih

dari 50% anak sekolah dan siswa berasal dari ekonomi berpenghasilan di bawah rata-rata.

Akibat pandemi, berbagai regulasi telah diterapkan untuk menekan penyebaran virus di Indonesia. Salah satu cara yang ditempuh pemerintah Indonesia adalah menghimbau kepada seluruh warga negara Indonesia untuk menjaga jarak terutama informasi untuk menjaga jarak antar masyarakat, tidak melakukan kegiatan dalam bentuk apapun, hajatan, arisan dan tidak mengadakan pertemuan besar. Setiap manusia. Hal ini untuk memutus mata rantai penularan pandemi COVID-19 saat ini. Pemerintah memberikan kebijakan *work from home (WFH)*. Kebijakan ini untuk upaya yang dilakukan masyarakat agar mereka menjalankan semua pekerjaan dari rumah. Pendidikan di Indonesia juga menjadi salah satu sektor yang terkena dampak pandemi COVID-19. Melalui rapat terbatas, Kementerian Pendidikan Republik Indonesia juga mengeluarkan peraturan, antara lain menghentikan kegiatan sekolah secara langsung dan mengganti proses belajar mengajar dengan sistem e-learning. Saat menggunakan sistem e-learning ini terkadang muncul berbagai permasalahan yang dihadapi siswa dan guru, misalnya mata pelajaran yang belum selesai oleh guru kemudian guru menggantinya dengan tugas yang berbeda.

MIN 6 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah yang terkena dampak pembelajaran jarak jauh. Oleh karena itu, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru menjadi sangat penting. Kepala sekolah merupakan motor penggerak di belakang lembaga pendidikan yang membuat keputusan yang akan dianalisis oleh kepala sekolah. Sekolah ini dilator belakang oleh kebutuhan masyarakat akan sekolah dasar yang pada waktu itu belum ada di Way Halim, maka dari itu didirikanlah madrasah swasta pada tahun 1968 dengan tujuan untuk melahirkan lembaga pendidikan Islam yang resmi. kepada masyarakat sekitar. MIN 6 Bandar Lampung bertujuan untuk memperoleh lulusan muslim berkualitas yang kreatif, cerdas, kompeten, mandiri, dan berguna bagi bangsa dan agama.

Kinerja guru berkaitan dengan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran dan guru kelas, meliputi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, penelaahan hasil penilaian, dan penindakan hasil penilaian untuk mengimplementasikan 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pengajar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Manajemen pembelajaran menuntut guru untuk menguasai 24 kompetensi yang dikelompokkan menjadi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk memudahkan penilaian dalam PK GURU, 24 kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Rincian kompetensi tersebut dijelaskan pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**

**Standar Penilaian Kinerja Guru**

Standar Penilaian Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung	
Pedagogik	Menguasai karakter dari peserta didik
	Menguasai materi pembelajaran
	Pengembangkan kurikulum
	Kegiatan belajar yang baik
	Penilaian dan evaluasi
Kepribadian	Melakukan dengan sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional
	Menunjukkan pribadi yang baik
	Adat kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan rasa senang menjadi guru
	Bersikap menyeluruh, bertindak adil , serta tidak

Sosial	diskriminatif
	Komunikasi dengan seluruh guru, orang tua, peserta didik, dan rasa senang menjadi guru
Profesional	Penguasaan materi, konsep, struktur, dan pemikiran yang mendukung pelajaran yang di ambil
	Mengembangkan pekerjaan melalui tindakan yang reflektif

Kompetensi guru sebagai anggota masyarakat, paling tidak memiliki kemampuan berkomunikasi secara tertulis, lisan, dan melalui tanda-tanda. Mampu memilih dan menggunakan alat komunikasi yang sesuai secara fungsional dan berinteraksi secara efektif dengan kelompok dan kelas yang berbeda. Pendekatan ini dapat dengan siswa, atau dengan sesama guru, guru dan dengan orang tua, artinya guru dalam keterampilan kompetensi sosial harus kompeten untuk bergaul dengan baik dengan masyarakat di sekitar tempat kerja dan lingkungan tempat tinggalnya. Kemampuan profesional guru merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap guru pada jenjang pendidikan. Secara teoritis keempat jenis kompetensi tersebut dapat dipisahkan satu sama lain, namun sebenarnya keempat jenis kemampuan tersebut tidak dapat dipisahkan. Diantara keempat jenis kemampuan tersebut saling berhubungan secara terpadu di dalam diri guru.

Sedangkan untuk menilai kinerja guru yang baik dalam proses pembelajaran MIN 6 Bandar Lampung, guru harus sudah berada di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai, datang dan pulang kelas tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan rumah dengan rapi dan teratur, membuat jadwal semester, siap ke sekolah. pergi ke sekolah. sekolah, memeriksa pekerjaan

siswa, menyelesaikan pengelolaan kelas, menyelesaikan jadwal guru, menghadiri upacara salut bendera setiap hari senin, membuat catatan kehadiran siswa, membantu siswa yang kesulitan belajar dan siswa yang tidak merokok di lingkungan sekolah. Guru sangat memotivasi untuk selalu memberikan hasil yang baik. Dari penjelasan di atas, guru dapat bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sehingga diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui tingkat kemajuan setiap guru.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung**

NO	KOMPETENSI	NILAI*)	PERSENTASE
<b>A. Pedagogik</b>			
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	74	75%
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	75	75%
3.	Pengembangan Kurikulum	75	75%
4.	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	80	85%
5.	Pengembangan potensi peserta didik	75	75%
6.	Komunikasi dengan peserta didik	60	50%
7.	Penilaian dan evaluasi	65	75%
<b>B. Kepribadian</b>			
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	75	75%
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	75	75%
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	75	75%
<b>C. Sosial</b>			
11.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	75	75%
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	70	75%
<b>D. Profesional</b>			
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	75	75%
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	65	75%
<b>Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)</b>		<b>1014</b>	

*Sumber : Data diolah hasil penilaian kinerja 2021*

Penelitian yang dilakukan oleh Atkins, et al. (2002), dengan fokus pada hubungan antara beban kerja guru dan jumlah siswa di kelas. 30 sekolah, sekolah dasar dan menengah di Inggris dan Wales digunakan sebagai sampel. Jumlah siswa per kelas di sekolah sampel antara 2830 orang. Data diperoleh melalui wawancara terencana. Hasil penelitian menyatakan: (1) di kelas kecil 1025 orang semuanya terkait dengan siswa kurang mampu, akibatnya jam buka guru bertambah, (2) di kelas kecil waktu menilai setiap siswa bertambah. , dan dalam kelas kecil dimungkinkan bagi guru untuk mengajar lebih efektif dan bermanfaat bagi siswa. Hal-hal tersebut diberikan sebagai kemampuan bagi guru untuk mengajar. Terdapat berbagai temuan dari penelitian ini, yang sebenarnya merupakan penelitian deskriptif berupa survei dengan tujuan untuk mendapatkan kegiatan apa saja yang dilakukan oleh guru, bagaimana waktu yang didapat dan apakah berbeda karena perbedaan latar belakang guru, sekolah, dan sebagainya. , dan berbagai faktor lainnya. Hasil yang diperoleh juga bervariasi, terdapat perbedaan yang signifikan dikarenakan latar belakang guru dengan jenis dan waktu yang digunakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang telah diteliti, terdapat gap pada hasil yang diperoleh, diantaranya adalah hasil penelitian Diningsih (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja memiliki pengaruh positif yang berbeda. dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastutiningsih (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja berpengaruh negatif. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya beban kerja dan stres kerja, beban kerja akan memberikan motivasi bagi seorang guru, namun beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja guru dan yang paling berpengaruh adalah waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kegiatan yang padat akan memberikan sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada guru, sisa waktu

yang sedikit atau tidak efisien akan memaksa penyelesaian pekerjaan dengan tergesa-gesa yang akan mengakibatkan kesalahan akibat ketidaktepatan dalam mengerjakan pekerjaan. Untuk mengetahui fenomena beban kerja, untuk mengumpulkan informasi dilakukan wawancara dengan guru yang menunjukkan keterbatasan sarana dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, menyebabkan tidak hanya materi yang disampaikan tidak maksimal, siswa tidak dapat terpantau secara langsung apakah menyimak materi atau tidak. Bukan berarti hal ini membutuhkan waktu dan tenaga ekstra agar siswa dapat memahami materi yang diberikan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 35 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru menyebabkan hasil yang dicapai kurang maksimal karena guru hanya memiliki waktu yang tidak banyak untuk mengerjakan banyak tugas. Jika hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja guru. Beban kerja yang berada di luar batas kemampuan akan berdampak negatif yaitu kelelahan mental dan fisik serta emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lekas marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi akibat berkurangnya mobilitas akan menimbulkan kebosanan.

Fenomena beban kerja di sekolah adalah meningkatnya beban kerja guru yang harus siap untuk pembelajaran jarak jauh, melakukan tugas tambahan untuk memberikan materi kepada siswa yang kesulitan menerima informasi. Mempersiapkan materi dengan berbagai cara, guru harus siap menerima teknologi baru dalam sistem pembelajaran jarak jauh. Guru dipaksa untuk memahami cara menggunakan internet dalam pembelajaran, membuat materi dari internet, dan harus memahami cara menggunakan aplikasi yang saat ini



disediakan untuk metode pembelajaran. Dengan begitu beban kerja guru sangat meningkat karena di luar materi pembelajaran mereka harus mempelajari teknologi pembelajaran yang semakin canggih. Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour Trode, Stewart, dan Friesen, 2012) menginformasikan bahwa pandangan yang berbeda dalam menafsirkan beban kerja. Nyatakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu yang diberikan kepada pekerja dan jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok pekerja dalam waktu tertentu. Dengan pengertian tersebut, (Lysaght et al., 2012) membagi tiga kategori luas pengertian beban kerja, yaitu jumlah pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, waktu dan aspek waktu tertentu yang harus diperhatikan pekerja dan pengalaman psikologis subjektif dialami oleh seorang pekerja. Peneliti menemukan fenomena yang dirasakan sebagai beban kerja guru MIN 6 Bandar Lampung yang belum terlalu optimal dalam memberikan pelajaran seperti biasanya karena beban kerja yang diberikan semakin bertambah dan harus bisa membuat materi secara online sehingga lebih mudah dipahami, mudah disampaikan dan diterima oleh siswa. Terkadang guru juga harus mempelajari aplikasi yang sekarang banyak digunakan seperti zoom, google meet, e-learning dan lain-lain, dan harus mengembangkan RPP untuk memberikan tugas atau latihan online kepada siswa, guru juga harus memiliki signal dan alat komunikasi yang baik untuk mampu memberikan informasi pelajaran dengan lancar kepada siswa. Dari fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru semakin meningkat akibat WFH di masa pandemi ini.

Menurut Nusran (2019:72) pengertian stres adalah suatu keadaan yang bersifat eksternal akibat tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang mempunyai pengaruh destruktif dan tidak terkendali. Tingginya stres kerja mempengaruhi individu, secara langsung setiap individu memiliki pandangan yang berbeda terhadap stres kerja, semua itu tergantung pada individu itu sendiri. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang menurut Siagian (2014). Stres di tempat kerja dapat menjadi ancaman yang berdampak

negatif bagi karyawan dan bisnis. Dampak stres yang dialami bersama dengan hal lain akan membuat karyawan malas bekerja yang berujung pada penurunan prestasi kerja dan tidak dapat mencapai efisiensi yang optimal, dapat meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan alasan yang jelas karena menganggap kondisi dan kondisi kerja tidak sesuai. nyaman, sehingga mereka ingin meninggalkan tempat ini karena saya merasa beban kerjanya berat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah stress kerja, stres kerja juga terjadi. Beberapa penelitian terbaru menyimpulkan bahwa setiap tahun, kasus stres kerja di Indonesia meningkat pesat dan dapat menyebabkan masalah sosial, emosional, psikologis dan kesehatan bagi guru. Rice dan Goessling (2005) menyebutkan faktor-faktor yang membuat guru stres, yaitu beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan orang tua dan administrasi, gaji yang tidak mencukupi, masalah disiplin, dan kurangnya pendidikan siswa, kegembiraan, kelas yang ramai, dan kritik publik. terhadap guru dan mereka. bekerja. . Guru yang mengajar di lembaga pendidikan formal pada umumnya berinteraksi dengan lingkungan kerjanya setiap saat, baik lingkungan internal lembaga tempat guru mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Misalnya sering membuat guru merasa bosan, bosan dan juga menimbulkan stres karena siswa atau siswa yang belajar di sekolah melanggar hukum (Rizal, 2013).

Stres kerja yang tinggi terhadap guru cenderung menjadi *burnout* karena lingkungan kerja yang serba digital dan pembelajaran dalam jaringan menurut Ansley et al. 2021. Mempengaruhi pengkondisian, emosi dan pola pikir karena ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Tekanan kerja yang dihadapi guru terkonsentrasi pada pekerjaan seperti menyiapkan soal-soal untuk ujian tengah semester atau akhir semester beserta proses belajar mengajar serta pengisian jumlah siswa di sekolah. Siswa membutuhkan pendidikan yang lebih menyenangkan yang menuntut guru untuk menghabiskan banyak waktu memberikan pemahaman agar siswa dapat memahami topik yang diberikan. Untuk mengetahui fenomena stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja guru yang dimediasi oleh stress kerja pada sekolah MIN 6 Bandar Lampung dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MIN 6 BANDAR LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi Guru MIN 6 Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek adalah Guru kelas yang berjumlah 37 orang MIN 6 Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek adalah Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Stres Kerja pada MIN 6 Bandar Lampung.

### 3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada MIN 6 Bandar Lampung yang berada di Jln. Kimaja No 50 Way Halim, Bandar Lampung.

### 4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan 28 Mei 2021 hingga 30 Februari 2022.

### 5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah sumber daya manusia beban kerja guru, kinerja guru dan stres kerja guru.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ialah :

1. Untuk menguji Beban Kerja terhadap Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung
2. Untuk menguji Stres Kerja terhadap Kinerja Guru MIN 6 Bandar Lampung
3. Untuk menguji Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi Guru MIN 6 Bandar Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi perusahaan.

Mempertimbangkan Beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja guru pada MIN 6 Bandar Lampung.

2. Manfaat bagi penulis.

Penulis memiliki kesempatan untuk meneliti langsung di dunia pendidikan yang dapat berguna sebagai bahan pembelajaran pada saat sudah terjun di

dunia pendidikan dan sebagai syarat kelulusan pada program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.

### 3. Manfaat lainnya.

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk sebagai gambaran atau referensi bagi calon penelilit lainnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Menjelaskan teori dan indikator beban kerja, stres kerja dan kinerja guru.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga menyajikan Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat menyajikan gambaran umum tentang objek penelitian, data yang terkait dengan variabel penelitian, pengujian data menggunakan program SPSS dan pendeskripsian hasil kuesioner.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab kelima berisi penjelasan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

### **LAMPIRAN**