
PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS TENAGA KEPENDIDIKAN SMA NEGERI DI DENPASAR

I Made Dhimas Restu Mahotama¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) – Bali, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Beban kerja meningkat karena masih banyak pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi informasi dan kurang cakap dalam mengoperasikan komputer yang mengakibatkan menurunnya kinerja masing – masing pegawai. Fenomena seperti beban kerja tentu akan meningkatkan stres pegawai dan mempengaruhi kinerjanya. Meningkatnya stres kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja dan tentunya sangat merugikan diri pegawai tersebut maupun instansinya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan 53 PNS tenaga kependidikan 10 SMA Negeri di Denpasar dengan metode penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Data dianalisis dengan Teknik analisis SEM berbasis PLS. Hasil Penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Disarankan tiap sekolah memahami tingkat beban kerja dan stres kerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to investigate the impact of the role of job stress in mediating the effects of workload on the performance of Denpasar secondary school personnel. There are still many employees who are unfamiliar with information technology and are unfamiliar with computer operation, so the workload is increasing and the performance of each employee is declining. Phenomena such as workload certainly increase employee stress and affect performance. Increased work stress leads to poor performance, which is of course very detrimental to employees and agencies. The sample used in this study was her 53 educational staff officers of her 10 her SMA Negeri in Denpasar and the method of determining the sample, is a saturated sample. Data were analyzed using a PLS-based SEM analysis technique. The results show that workload has a significantly negative effect on performance, work stress has a significantly negative effect on performance, workload has a very positive effect on job stress, and work stress has a significant negative effect on workload performance. This indicates that it may partially mediate the effects of We recommend that each school understand their workload and job stress levels to improve performance.

Keywords: Workload, Job Stress, Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus beradaptasi dengan situasi dunia yang berubah setiap tahun, salah satunya adalah perubahan besar yang disebabkan oleh virus dan penyakit baru yang tidak diketahui asalnya. Sindrom pernapasan akut parah atau yang lebih dikenal dengan coronavirus (COVID-19), pertama kali terdeteksi di Wuhan, China pada Desember 2019 dan masuk ke Indonesia pada 2020. COVID-19 tidak hanya mengancam sektor kesehatan setiap negara, tetapi sektor kesehatan juga mengancam sektor ekonomi. Seluruh segmen kehidupan manusia terganggu oleh kondisi pandemi COVID-19 ini tanpa terkecuali pendidikan. Banyak negara, termasuk Indonesia, telah memutuskan untuk menutup sekolah dan universitas. Tuntutan pekerjaan berkaitan dengan aspek fisik, psikologis, atau sosial dan

organisasi pekerjaan. Proses yang memakan energi menyebabkan hilangnya energi dan kelelahan, yang menyebabkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan. Sebaliknya, sumber daya kerja mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan yang mengurangi permintaan untuk bekerja sambil merangsang motivasi kerja, pertumbuhan pribadi, dan pengembangan.. (Galanti, et al. 2021). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia terkandung dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2018 : 182).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia terkandung dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap awal tahun. SKP tersebut berisi tentang pekerjaan – pekerjaan serta target yang akan dilakukan masing – masing PNS dalam waktu berjalan. Setiap pekerja ingin melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin dan melampaui apa yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, beberapa karyawan mungkin masih gagal melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.. (Kasmir, 2018 : 181).

Setiap sekolah memiliki berbagai macam pendekatan dalam mendidik siswa maupun dalam mempekerjakan pegawainya. Setiap sekolah wajib mengikuti perubahan yang berlaku dengan masuknya Indonesia di Era *New Normal* ini termasuk SMA Negeri yang ada di Denpasar yang berjumlah 10 sekolah dan tersebar di seluruh Kota Madya Denpasar. Setiap pegawai di SMA Negeri umumnya dibagi menjadi 2 bagian yaitu Tenaga Pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (*non* Guru). Tenaga Kependidikan terdiri dari Tata Usaha, Teknologi Informasi, Laboran, Bagian Perpustakaan, Satpam, dan *Cleaning Service*.

Kinerja seorang pegawai akan menurun apabila pegawai tersebut mengalami suatu kendala dalam melaksanakan pekerjaannya baik kendala dari luar maupun dari dalam diri. Penurunan kinerja pegawai tenaga kependidikan terjadi di SMA Negeri di Denpasar. Berdasarkan dari hasil wawancara singkat dengan 10 orang pegawai dan Kepala Tata Usaha, masih terdapat tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang maksimal yakni pegawai tenaga kependidikan di masing – masing target kinerjanya belum terpenuhi 100% serta penyelesaian pekerjaannya melewati batas waktu. Berdasarkan pengamatan terhadap 10 orang tenaga kependidikan untuk seluruh SMA di Denpasar, didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya terdapat 7 orang tenaga kependidikan Mereka tidak mengerti bagaimana menghadapi teknologi komputer dan masih enggan untuk meningkatkan kebiasaan mereka dalam menghadapi era komputerisasi.

Pada era *New Normal* ini, beban kerja meningkat karena masih banyak pegawai yang belum terbiasa dengan Teknologi Informasi dan kurang cakap dalam mengoperasikan Komputer yang mengakibatkan menurunnya kinerja masing – masing pegawai karena sebagian besar pekerjaan baik internal sekolah maupun eksternal yang berhubungan dengan sekolah lain atau dinas terkait dituntut untuk dilaksanakan secara online atau daring. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sering kali tidak sesuai dengan keterampilan maupun keahlian yang dimilikinya. (Asnora, 2020).

Fenomena seperti beban kerja tentu akan meningkatkan stres pegawai dan mempengaruhi kinerjanya. Meningkatnya stres kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja dan tentunya sangat merugikan diri pegawai tersebut maupun instansinya. Alasan tersebut memberikan pemahaman bahwa beban kerja yang dialami oleh individu – individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan dan dapat menyebabkan stres. Stres kerja dapat mengganggu kesehatan karyawan, baik fisik maupun emosional. Stres kerja yang dihadapi karyawan

rentan mengakibatkan penurunan prestasi kerja, peningkatan absensi dan rawan kecelakaan. (Saranani, 2013).

Menurut Mangkunegara (2016: 9) Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan ekspresi kinerja, efisiensi dan efektivitas, dan sering dikaitkan dengan produktivitas. Kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Pencapaian sering dipahami sebagai penyelesaian tugas, dan istilah tugas itu sendiri berasal dari gagasan tentang aktivitas yang diperlukan seorang karyawan. (Etriani *et al.* 2022).

Beban kerja didefinisikan sebagai upaya sistematis oleh suatu unit organisasi atau pelaksana dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. dilakukan secara sistematis. unit organisasi. (Apriyanto dan Haryono, 2020). Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.. (Asnora, 2020)

Stres kerja adalah situasi emosional yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan pekerjaan tidak diimbangi dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Ini adalah fenomena terkenal yang mengekspresikan dirinya secara berbeda dalam berbagai situasi kerja dan mempengaruhi pekerja secara berbeda. (Ehsan, *et al.* 2019). Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi karyawan terhadap karakteristik di tempat kerja yang tampak mengancam secara mental dan fisik. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan menjadi tidak sehat, kurang termotivasi, kurang produktif, dan kurang aman dalam bekerja.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menurut Cook (2015) adalah salah satu teori utama interaksi sosial dalam ilmu – ilmu sosial. Teori pertukaran sosial adalah salah satu arah utama untuk menganalisis interaksi sosial dan struktur sosial. Hubungan sosial dipandang sebagai manfaat dan kepentingan yang dipertukarkan dalam interaksi. Teori pertukaran sosial ini pada dasarnya menerapkan konsep untung rugi, artinya harus seimbang. Semakin sering atau tidaknya hal tersebut dilakukan akan berdampak pada tindakan individu tersebut, baik ia akan merasa dihargai atau bahkan merasa tidak dihargai.

Penelitian terdahulu menyatakan beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja PNS Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. (Pramesthi dkk. 2020). Putri dan Rahyuda (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bharata Sport and Fashion. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh stres kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan H4: Stres kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sepuluh SMA Negeri di Denpasar di tiap kecamatan yang berbeda. SMA Negeri 1, SMA Negeri 7, dan SMA Negeri 8 Denpasar mewakili Kecamatan Denpasar Utara, SMA Negeri 3 Denpasar dan SMA Negeri 9 Denpasar mewakili kecamatan Denpasar Timur, SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 4 Denpasar

mewakili kecamatan Denpasar Barat, serta SMA Negeri 5, SMA Negeri 6 Denpasar, dan SMA Negeri 10 Denpasar mewakili kecamatan Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS tenaga kependidikan di 10 SMA Negeri di Denpasar yang berjumlah 53 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada 10 SMA Negeri di Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Dimana teknik yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel secara *sampling jenuh* (sensus). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data kuesioner diuji dengan uji instrument melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan diuji dan dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS. Untuk melakukan pengujian mediasi dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *Partial Least Square* (PLS), digunakan metode pengukuran mediasi oleh Hair *et al.*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

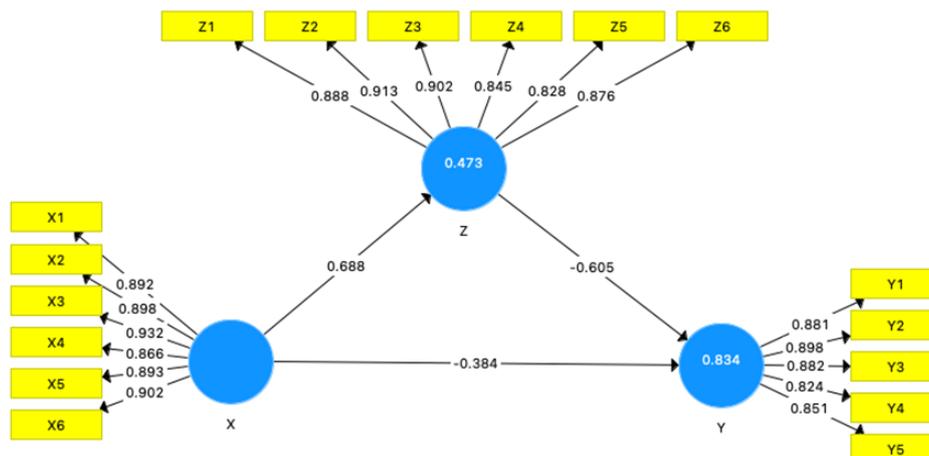
No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki - laki	24	45,28
		Perempuan	29	54,72
		Jumlah	53	100
2	Jabatan	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	10	18,86
		Pengelola Keuangan	20	37,73
		Pengelola Kepegawaian	5	9,43
		Pengadministrasi Umum	1	1,88
		Pengadministrasi Perputakaan	4	7,54
		Pengelola Data	1	1,88
		Pengelola Pemanfaatan BMD	9	16,98
		Pengadministrasi Kesiswaan	3	5,66
		Jumlah	53	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/ sederajat	22	41,50
		Diploma (D 1/2/3/4)	9	16,98
		Sarjana (S1)	20	37,73
		Pascasarjana (S2)	2	3,77
		Jumlah	53	100
4	Unit Kerja	SMAN 1 Denpasar	11	100
		SMAN 2 Denpasar	5	100
		SMAN 3 Denpasar	4	100
		SMAN 4 Denpasar	4	100
		SMAN 5 Denpasar	6	100
		SMAN 6 Denpasar	6	100
		SMAN 7 Denpasar	6	100
		SMAN 8 Denpasar	7	100
		SMAN 9 Denpasar	2	100
		SMAN 10 Denpasar	2	100
		Jumlah	53	100

Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 11 Juli 2022 sampai 14 Juli 2022. Distribusi kuesioner yang disebar terdapat 53 responden dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% sehingga responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 54 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel secara *sampling jenuh* (sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi

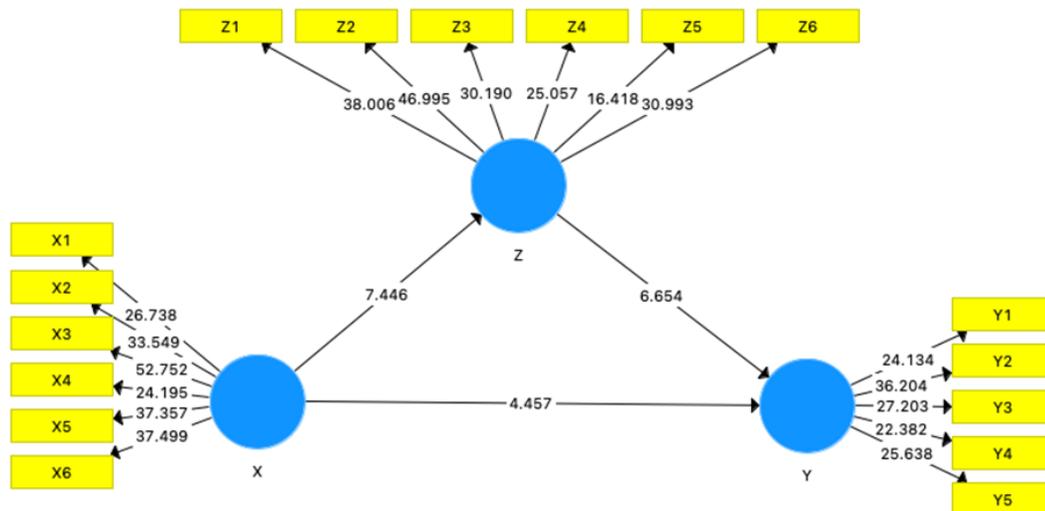
digunakan sebagai sampel. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dapat diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu sebanyak 29 orang atau 54,72 persen dan jenis kelamin laki – laki sebanyak 24 orang atau 45,28 persen. Dapat diketahui juga responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 41,50 persen. Kemudian Diploma sebanyak 9 orang atau sebesar 16,98 persen. Lalu Strata 1 (S1) sebanyak 20 orang atau sebesar 37,73 persen. Sedangkan 2 orang lainnya atau sebesar 3,77 persen memiliki pendidikan terakhir Strata 2 (S2). Instrumen penelitian diukur menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur apakah setiap item-item instrumen penelitian yang digunakan sudah valid dan reliabel.

Variabel beban kerja diukur menggunakan 6 indikator pernyataan. Berdasarkan distribusi jawaban responden, indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi adalah indikator X1.5 yang berbunyi “Tidak mampu untuk mengerjakan tugas tambahan karena kelelahan” dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator X1.6 yang berbunyi “Tidak cukup waktu untuk mengerjakan tugas tambahan dari atasan setiap hari.”. Variabel stres kerja diukur menggunakan 6 indikator pernyataan. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi adalah indikator Z5 yang berbunyi “Sekolah menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya” dan indikator yang memiliki nilai rata – rata terendah adalah indikator Z3 yang berbunyi “Pekerjaan yang saya lakukan di sekolah ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya”. Variabel kinerja diukur menggunakan 5 indikator pernyataan. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi adalah indikator Y3 yang berbunyi “Saya selalu melaksanakan tuags utama dengan tingkat disiplin yang tinggi sesuai aturan yang tercantum pada sasaran kerja pegawai” dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator Y5 yang berbunyi “Saya selalu melaksanakan tugas utama secara bertanggung jawab dengan aturan yang dijabarkan dalam sasaran kinerja pegawai”.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan pendekatan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan alat bantu program Smart PLS. Analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu menguji *outer model* dan *inner model*.



Gambar 1.
Diagram *Loading Factors*



Gambar 2.
Model Struktural Hasil Uji *Bootstrapping*

Pengujian pengaruh langsung menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *t-statistics* dan melihat nilai *p-value*. Apabila nilai *t-statistics* \geq nilai *t-tabel* (1,96) atau *p-value* $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

Tabel 2.
Hasil Uji Pengaruh Langsung Antar Variabel

No.	Konstruk	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1) -> Kinerja (Y)	-0,384	4,457	0,000	Signifikan
2	Stres Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,688	7,446	0,000	Signifikan
3	Beban Kerja (X_1) -> Stres Kerja (Z)	-0,605	6,654	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

Hipotesis 1 pada variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki *p-value* 0,000 dan nilai *t-statistics* 4,457 yang menyatakan hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Hipotesis 2 pada variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki *p-value* 0,000 dan nilai *t-statistic* 7,446 yang menyatakan hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Hipotesis 3 pada variabel beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Z) memiliki *p-value* 0,000 dan nilai *t-statistics* 6,654 yang menyatakan hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Z).

Tabel 3.
Hasil Pengujian *Indirect Effects Bootstrapping*

No.	Mediasi Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
1	Beban Kerja (X ₁) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,416	-0,412	0,068	6,130	0,000

Sumber: data primer diolah, 2022

Pengujian mediasi dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui analisis *indirect effects bootstrapping* PLS-SEM. Besarnya koefisien parameter untuk hipotesis 6 pada variabel beban kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) sebesar -0,416 yang artinya terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dari variabel beban kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z). Semakin tinggi tingkat beban kerja maka kinerja melalui stres kerja akan menurun. Nilai *p-value* yang didapatkan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti pengaruh tidak langsung beban kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) adalah signifikan secara statistik.

Pengujian mediasi untuk peran mediasi stres kerja yaitu peran mediasi stres kerja atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja maka P₁ positif signifikan P₂ signifikan namun negatif demikian juga P₃ signifikan namun negatif yang berarti terdapat peran mediasi yang bersifat *Complementary (Partial Mediation)* dari stres kerja atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Maka stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Hasil ini menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja pegawai, kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar akan menurun. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Hasil ini menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai, maka kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar akan menurun. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Hasil ini menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja pegawai, stres kerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar akan meningkat. Stres kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Hasil ini menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai, maka berdampak pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar. Semakin tinggi tingkat beban kerja maka kinerja melalui stres kerja akan dipastikan menurun.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah berdasarkan skor jawaban responden tertinggi pada variabel beban kerja, maka disarankan SMA Negeri di Denpasar untuk memberi perhatian tentang memberikan pekerjaan tambahan sesuai porsi pada masing – masing pegawai agar tidak menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Pekerjaan tambahan yang dilakukan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal jika dikerjakan dengan kondisi yang tidak bagus. Berdasarkan skor jawaban responden tertinggi pada variabel stres kerja, maka disarankan SMA Negeri di Denpasar untuk menyesuaikan target yang ditetapkan oleh masing – masing sekolah agar

mampu dicapai oleh masing – masing pegawai pada setiap bidangnya. Berdasarkan skor jawaban responden terendah pada variabel kinerja, maka disarankan SMA Negeri di Denpasar untuk mengarahkan pegawai agar menyesuaikan sasaran kinerja pegawai yang dibuat setiap tahun dengan kondisi pekerjaan yang akan dilakukan pada tahun berjalan dan sesuai dengan tugas utamanya masing – masing secara bertanggung jawab sehingga apa yang tertulis dalam sasaran kinerja pegawai yang telah disepakati mampu dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik oleh masing – masing PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar serta penuh tanggung jawab sesuai aturan yang dijabarkan pada sasaran kinerja pegawai.

Penelitian dimasa depan dapat dilakukan di wilayah yang berbeda, waktu yang berbeda, dan lembaga atau instansi yang berbeda untuk menambah bukti empiris mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja dan kinerja. Penelitian ini selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan *work-family conflict*. Harapan peneliti agar penelitian selanjutnya dapat mampu menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pada PNS tenaga kependidikan SMA Negeri di Denpasar secara lebih mendalam dan dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, Prahayudi., Haryono, Siswoyo. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33 – 45.
- Asnora, Fadzil Hanafi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 72 – 79.
- Cook, Karen S. (2015). Exchange: Social. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 8(2), 482 – 488.
- Ehsan, Muhammad., Ali, Kishwar. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6). 32 – 50.
- Etriani, Nova., Ningsih, Deby Fitria., Moti, Netra., Susanti, Weni., Putri, Anne. (2022). The Effect of Work Conflict, Work Stress and Work Satisfaction on the Employee Performance of Gunung Kerinci Sub-District Office Kerinci District. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(1), 236 – 245.
- Galanti, Teresa., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 426 – 432.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. *Rajawali Pers*.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2016). Sumber Kerangka Berfikir Kinerja. PT. Gramedia.
- Pramesthi, Ridha Andaru Jehan., Hartati, Anis Siti., Rahatmawati, Istiana. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 47 – 60.