

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

SKRIPSI



Oleh

Alina Shofy' Izza Mazzida

NIM. 200401110113

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Alina Shofy' Izza Mazzida

NIM. 200401110113

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

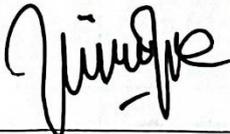
SKRIPSI

Oleh

Alina Shofy' Izza Mazzida

NIM.200401110113

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd NIP. 19841211201608012094		1 - 10 - 2024
Dosen Pembimbing II Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004		1 - 10 - 2024

Malang, 4 Oktober 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA.

NIP. 1980102020150301002

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

SKRIPSI

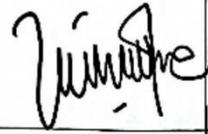
Oleh

Alina Shofy' Izza Mazzida

NIM.200401110113

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada Tanggal 16 Oktober 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd NIP .19841211201608012094		31/10/2024
Ketua Penguji Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004		29/10/2024
Penguji Utama Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psikolog NIP. 197201181999031002		29/10/2024

Disahkan Oleh,
Dekan,

Prof. Dr Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Malana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

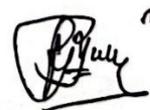
Yang ditulis oleh :

Nama : Alina Shofy' Izza Mazzida
NIM : 200401110113
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Malang, 1 Oktober 2024
Dosen Pembimbing 1,



Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd
NIP. 19841211201608012094

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Malana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**

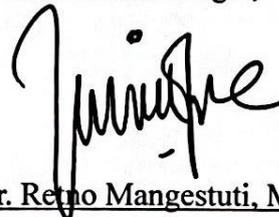
Yang ditulis oleh :

Nama : Alina Shofy' Izza Mazzida
NIM : 200401110113
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Malang, 1 Oktober 2024
Dosen Pembimbing 2,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alina Shofy' Izza Mazzida

NIM : 200401110113

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMBINA PONDOK PUTRI PESANTREN TEBUIRENG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 4 Oktober 2024

Penulis,



Alina Shofy' Izza Mazzida

200401110113

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثَبِّتَهُ (رواه الطبرنى والبيهقي)

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (H.R. Thabrani, No:891; Baihaqi, No:334)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah, Saya mempersambahkan karya tulis ini untuk keluarga besar penulis khususnya orang tua yang saya cintai, bapak Moch. Yasin dan Ibu Kibtiyah yang telah memberikan kasih dan sayang, memberikan dukungan tiada henti baik dukungan secara moril maupun materil. Kasih sayang dan pengorbanannya telah memberikan penulis kekuatan untuk menyelesaikan studi ini.

Kepada Kedua Saudara kandung saya, mas Zaki yang selalu menunggu penulis untuk segera pulang ke rumah dan kepada adik, Najwa yang tidak berhenti memotivasi dan menyemangati penulis.

Kepada saya sendiri, karena telah berjuang meyakinkan diri sendiri dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan studi demi membanggakan kedua orang tua.

KATA PENGANTAR

Ungkapan syukur penulis kehadirat Allah SWT. Karena limpahan anugerah dan karunia-Nya, sehingga penulis masih diberikan anugerah kesehatan, kesabaran, dan semangat dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng”. Pujian dan salam selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu dinanti syafaatnya di hari kiamat.

Dalam penyusunan skripsi, penulis memperoleh bimbingan bantuan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Dr. Muallifah, S.Psi., MA, selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan arahan baik akademik maupun non-akademik selama menempuh studi.
5. Ibu Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd dan Ibu Dr. Retno mangestuti, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti selama penyusunan skripsi
6. Bapak Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan untuk menguji skripsi penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu serta motivasi selama masa studi
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang yang telah membantu peneliti dalam berbagai aspek sehingga proses perkuliahan dan penelitian berjalan dengan lancar.

9. Pesantren Tebuireng yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian
10. Kepada Laboran dan Asisten Laboratorium Psikodiagnostik dan Alat Ukur Fakultas Psikologi periode 2023-2024, yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
11. Kepada teman-teman dan pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.

Skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan tidak akan penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan tidak akan berakhir tanpa bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT melimpahkan balasan berlipat ganda bagi seluruh pihak yang terlibat. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangsih dalam ilmu pengetahuan. Kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan dari semua pihak sebagai perbaikan di masa mendatang.

Malang, 3 Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. <i>Work-Life Balance</i>	9
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	9
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	10
B. Beban Kerja	11
1. Pengertian Beban Kerja	11
2. Indikator Beban Kerja	12
3. Dimensi Beban Kerja	14
4. Dampak Beban Kerja	14
C. Kinerja	15

1.	Pengertian Kinerja	15
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
3.	Pengukuran Kinerja	17
4.	Indikator Kinerja.....	18
D.	Kajian Keislaman.....	20
E.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	22
F.	Kerangka Konseptual.....	23
G.	Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
A.	Desain Penelitian	25
B.	Identifikasi Variabel	25
C.	Definisi Operasional	26
D.	Populasi dan Sampel	26
E.	Alat Pengumpulan Data	27
F.	Validitas dan Reliabilitas.....	29
G.	Teknik Analisis Data	30
3.	Analisis Statistik Deskriptif.....	30
4.	Uji Asumsi Klasik.....	32
5.	Analisis Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
A.	Pelaksanaan Penelitian.....	34
1.	Gambaran Lokasi.....	34
2.	Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.	Identitas Responden.....	35
B.	Hasil Penelitian	37
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	37
2.	Analisis Data.....	40
3.	Uji Asumsi Klasik.....	44
6.	Uji Hipotesis	45
C.	Pembahasan.....	47
1.	Tingkat Beban kerja.....	47
2.	Tingkat Kinerja	48

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert	27
Tabel 3. 2 Blueprint Beban Kerja.....	28
Tabel 3. 3 Tabel Blueprint Kinerja	28
Tabel 3. 4 Pedoman Kategori (Azwar, 2012).....	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan	36
Tabel 4. 3 Tabel Uji Validitas Konstruk	37
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X).....	38
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Statistik	40
Tabel 4. 8 Kategorisasi Beban Kerja.....	41
Tabel 4. 9 Persentase per Aspek Variabel Beban Kerja.....	42
Tabel 4. 10 Kategorisasi Kinerja.....	43
Tabel 4. 11 Persentase per Aspek Variabel Kinerja.....	43
Tabel 4. 12 Uji Normalitas	44
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas	44
Tabel 4. 14 Uji Linearitas	45
Tabel 4. 15 Uji Regresi.....	45
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Beban Kerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng.....	48
Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	61
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	62
Lampiran 3 Blueprint Beban Kerja	63
Lampiran 4 Blueprint Kinerja	65
Lampiran 5 Kuesioner.....	67
Lampiran 6 Hasil Perhitungan Aiken's V Kuesioner Beban Kerja	71
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Aiken's V Kuesioner Kinerja	72
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	73
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	75
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Kuesioner Beban Kerja	77
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja.....	77
Lampiran 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif	78
Lampiran 13 Kategorisasi Data Kuesioner Beban kerja	78
Lampiran 14 Kategorisasi Data Kuesioner Kinerja	79
Lampiran 15 Tabel Uji Kolomogorov-Smirnov.....	79
Lampiran 16 Histogram dan P-Plot Uji Normalitas.....	80
Lampiran 17 Uji Heteroskedastisitas	80
Lampiran 18 Uji Linearitas	81
Lampiran 19 Uji Regresi Linier Sederhana	82
Lampiran 20 Uji Koefisien Determinasi	82

ABSTRAK

Mazzida, Alina Shofy Izza. 200401110113. Psikologi. 2024. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd dan Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja

Suatu lembaga atau organisasi terdapat unsur-unsur penting yang harus terpenuhi agar operasional dapat berjalan sesuai dengan target dan tujuan, salah satu unsur pentingnya adalah adanya karyawan. Namun upaya dalam mengoptimalkan sumber daya ini juga harus memperhatikan bagaimana beban kerja yang di pikul oleh Pembina ini tidak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja dari pembina itu sendiri sehingga dengan berbagai tugas dan tanggung jawab menyebabkan beban kerja terasa berat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari beban kerja yang di dapatkan oleh pembina terhadap kinerja dari pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 32 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng yakni beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung} (-2,935) < t\text{-tabel} (1,69726)$, jika beban kerja pada pembina meningkat maka akan mengalami penurunan kinerja sebesar 36,4% kemudian tingkat kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng berada pada kategori sedang dengan persentase 75% dari jumlah pembina Tingkat kinerja berada pada kategori sedang dengan persentase 68,8% dari jumlah pembina.

ABSTRACT

Mazzida, Alina Shofy Izza. 200401110113. Psychology. 2024. The Influence of Workload on the Performance of the supervisors of the Tebuireng Islamic Boarding School. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor : Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd and Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords: Workload, Performance

Institution or organization there are important elements that must be met in order the operations can run according to targets and objectives, one of the important elements is the presence of employees. However, the efforts to optimize these resources must also pay attention in order the workload borne by the Supervisor doesn't affect the quality and quantity of work of the supervisor so that with various tasks and responsibilities the workload feels heavy.

This study aims to determine the influence of the workload obtained by the supervisor on the performance of the supervisor of the Tebuireng Islamic Boarding School. This study uses a quantitative approach. Data collection of this study using a questionnaire given to 32 supervisors of the Islamic Boarding School. Data analysis of this study using descriptive analysis, classical assumption testing and hypothesis testing using simple linear regression.

The results of this study indicate that workload affects the performance of the supervisors of the Tebuireng Islamic Boarding School, workload has a negative and significant effect on performance with a significance value of $0.006 < 0.05$ and a t-count value $(-2.935) < t\text{-table } (1.69726)$, if the workload on the supervisor increases, there will be a decrease in performance of 36.4% then the performance level of the supervisors of the Tebuireng Islamic Boarding School is in the moderate category with a percentage of 75% of the number of supervisors. The performance level is in the moderate category with a percentage of 68.8% of the number of supervisors.

مستخلص البحث

مزيدة، علينا صفية عزّة، (٢٠٠٤٠١١١٠١١٣). كلية علم النفس. 2024. تأثير عبء العمل على أداء مشرفات معهد تيبو إيرنج الإسلامي للبنات. البحث الجامعي. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج .

المشرفة: الدكتورة نور إيلا إيفاواقي، الماجستير و الدكتورة ريتنو مانغيسوتي، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: عبء العمل، الأداء

إن للمؤسسة أو المنظمة عناصر مهمة يجب توافرها حتى تتم العمليات وفق الأهداف والغايات، ومن العناصر المهمة هي وجود الموظفين. ويجب أن تهتم الجهود المبذولة لتحسين هذه الموارد بكيفية عدم تأثير عبء العمل الذي تتحمله مشرفات معهد تيبو إيرنج الإسلامي على جودة وكمية عمل أنفسهن، بحيث تتسبب المهام والمسؤوليات المختلفة في عبء العمل الثقيل.

ويهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير عبء العمل الذي تتحمله مشرفات معهد تيبو إيرنج الإسلامي للبنات على أداءهن. استخدم هذا البحث النهج الكمي. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان إلى 32 مشاركة. واستخدم تحليل البيانات التحليل الوصفي واختبار الافتراضات الكلاسيكية واختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط.

أما نتائج هذا البحث فهي أن عبء العمل يؤثر على أداء مشرفات معهد تيبو إيرنج الإسلامي للبنات، حيث أن عبء العمل له تأثير سلبي ومعنوي على الأداء بقيمة دلالة $0.05 > 0.006$ وقيمة ت (-). $(2.935) >$ جدول ت (1، 69726)، إذا زاد عبء العمل على المشرفات سيحدث انخفاض في الأداء بنسبة 36.4%، فإن مستوى أداء المشرفات في معهد تيبو إيرنج الإسلامي للبنات يكون في الفئة المتوسطة بنسبة 75% من عدد المشرفات، مستوى الأداء في الفئة المتوسطة بنسبة 68.8% من عددهن.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada suatu lembaga atau organisasi terdapat unsur-unsur penting yang harus terpenuhi agar operasional dapat berjalan sesuai dengan target dan tujuan, salah satu unsur pentingnya adalah karyawan. Karyawan memiliki beragam bakat, pengalaman dan kemampuan yang digunakan untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Dalam pengelolaan karyawan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting untuk memastikan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan dan pemeliharaan karyawan yang optimal.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan islam yang ada di Indonesia. Lembaga pendidikan ini memiliki struktur dalam manajemen pengelolaan pesantren yang terdiri dari santri, pembina, dan ustadz/ustadzah yang berada dibawah bimbingan dan pengawasan kyai. Tujuan dari berdirinya sebuah pesantren merupakan upaya dalam menciptakan manusia yang bermoral, bertanggung jawab, berakhlak mulia, dan mandiri. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas, di dalam pesantren terdapat pembina yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan pesantren.

Pembina Pondok Pesantren Tebuireng merupakan santri pilihan yang memperoleh tugas dan tanggung jawab untuk mengelola pesantren, sekaligus pengelola kegiatan dan pendamping dari santri. Kegiatan yang dilakukan dikelola oleh pembina mulai dari jamaah sholat, diniyyah, pengajian kitab

kuning, dan ekstrakurikuler. Selain itu pembina juga bertanggung jawab dalam pengawasan kedisiplinan dan etika di dalam pesantren untuk menciptakan lingkungan yang kondusif serta membentuk karakter santri.

Peran pembina ini merupakan wujud dari pengabdian diri dalam berkhidmat kepada pesantren. Menurut KBBI berkhidmat berasal dari kata khidmat yang memiliki arti hormat; takzim, sedangkan berkhidmat adalah kata kerja yang memiliki maksud bersopan santun; mengabdikan kepada; setia kepada. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa berkhidmat ini adalah kondisi dimana mengabdikan dan setia secara sukarela dengan perasaan yang tulus dan ikhlas. Sedangkan menurut Fahrurrozi, mengabdikan berarti tinggal di tempat atau rumah Kiyai (di keseluruhan pesantren) dan melakukan tugas-tugas seperti memijat, membersihkan pakaian, dan merawat murid-murid (Fahrurrozi, 2015). Namun dalam penelitian ini hanya membahas tugas pembina dalam pengelolaan pesantren termasuk pendampingan santri).

Sementara itu, di beberapa pesantren peran pembina hanya terbatas menjadi pendamping santri. Namun tidak sedikit pesantren yang menjadikan pembina ini sekaligus menjadi guru, pengelola administrasi dan penyelenggara kegiatan keagamaan. Diluar kegiatan pesantren, para pembina ini memiliki kesibukan lain diantaranya bekerja dan kuliah sehingga diharuskan memiliki sistem manajemen waktu yang baik. Oleh karena itu diperlukan pembina dengan nilai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan kumpulan perilaku yang terbentuk dari ilmu terapan seseorang sesuai bidangnya, keahlian, kemampuan adaptasi, dan hubungan dengan orang lain (Pradhan & Jena, 2016).

Pada pelaksanaan tugas, masing-masing pembina mendampingi 20 sampai 30 santri di setiap kamar dalam menjalankan kegiatan dari bangun tidur di pagi hari hingga belajar di malam hari. Selain itu pembina merangkap sebagai pengurus yang terbagi menjadi 4 divisi yaitu divisi keamanan, divisi pendidikan, divisi pengembangan diri dan divisi Unit Kebersihan Lingkungan Pesantren (UKLP). Selama di pesantren, pembina adalah menjadi narahubung antara santri dengan wali santri, dikarenakan santri tidak diperbolehkan untuk mengakses barang elektronik sehingga pembina akan menyediakan waktu dan handphone sebagai sarana komunikasi. Pengawasan orang tua ketika berada di pesantren dialihkan kepada pembina dengan menginformasikan kegiatan-kegiatan, prestasi maupun hambatan yang dialami oleh santri kepada orang tua

Masing-masing pembina berusaha untuk menjadi dekat kepada santri seperti layaknya keluarga sehingga hubungan santri dan pembina terasa nyaman (Hasil wawancara pembina, 19 Januari 2024). Ketika terdapat santri yang membutuhkan bantuan seperti membeli sesuatu yang diharuskan untuk keluar lingkungan pondok maupun bantuan ketika terdapat santri yang sakit, pembina selalu bersedia untuk membantu, namun jika akan dialihkan kepada pembina kamar lain jika sedang berhalangan. Selain itu dalam menjalankan tugasnya sebagai ustadzah atau pengajar pembina akan menunjukkan

kemampuan dan pengetahuannya sebaik mungkin meskipun terlihat lelah (Hasil wawancara santri, 19 Januari 2024).

Masing-masing pembina memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kegiatan dan menjaga ketertiban di setiap kamar. Namun seringkali jadwal kegiatan kuliah bertabrakan dengan tugas atau kegiatan di pesantren yang menyebabkan pembina tidak dapat memenuhi tugasnya di kamar secara langsung. Kondisi ini menyebabkan pengurus mengalami tekanan, karena ketika meninggalkan kamar maka tidak ada pembina lain yang bisa menggantikan karena juga memiliki kesibukan untuk mengurus kamarnya masing-masing (Hasil wawancara pembina, 19 Januari 2024).

Setiap pembina berusaha untuk mempelajari dan mengenal karakter santri yang berbeda sehingga dapat memperbaiki dan harus dapat memberikan penanganan yang sesuai dengan perbedaan karakter tersebut meskipun mengalami kesulitan kami selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik. Selain itu perlu mengetahui kebutuhan santri ketika sakit, misalnya santri membutuhkan dokter spesialis sehingga hal tersebut menjadi ilmu baru. Ketika minggu ujian sebagian pembina akan ditugaskan untuk menjadi pengawas ruang ujian di sekolah ketika pagi sampai siang hari, selanjutnya ujian diniyyah ketika malam hari. Pembina diharuskan mengumpulkan rekapitulasi nilai ujian diniyyah maksimal 1 minggu setelah ujian berlangsung. Meskipun ujian di sekolah dan pondok berlangsung di waktu yang sama pembina harus menjalankan tugas-tugas lain yang harus diselesaikan (Hasil wawancara pembina, 19 Januari 2024).

Selanjutnya, setiap bulannya terdapat evaluasi kegiatan setiap divisi yang akan dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan sehingga program kegiatan ini diharapkan dapat menciptakan peningkatan kualitas santri dalam bidang pendidikan maupun moral. Adanya evaluasi sendiri diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari pembina (Hasil wawancara pembina, 19 Januari 2024).

Dengan demikian, beban kerja berupa tugas yang diamanahkan oleh pengasuh kepada pembina inilah diharapkan pembina mampu menjalankan tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari pembina. Terlebih selain menjalankan tugasnya sebagai pembina juga harus menyelesaikan tugas kuliah sehingga seringkali pembina kesulitan ketika terdapat jadwal kuliah dan tenggat waktu pengumpulan tugas yang bersamaan dengan kegiatan pesantren.

Berdasarkan pemaparan masalah diatas sesuai dengan penelitian (Ardelia dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian pada penelitian (Chandra & Ardiansyah, 2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu pada penelitian (Najib, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hermawan, (2022), Putri, (2020) dan Ramadani, (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa

ketika peningkatan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Suryatiningsih, (2021) pada PT ISS Indonesia diketahui bahwa tingginya beban kerja yang diperoleh karyawan berpengaruh positif sehingga akan ada peningkatan kinerja karyawan karena pemetaan *job description* yang sesuai dengan kompetensi serta kemampuan karyawan harus dilakukan agar sesuai dengan target dan waktu kerja yang telah ditentukan. Kemudian penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Maghfira dkk., 2023; Sembodo, 2020).

Berdasarkan hasil studi yang telah diberikan sebelumnya yang mengukur kinerja berdasarkan perolehan beban kerja oleh karyawan perusahaan yang memiliki durasi kerja 5-8 jam saja, sedangkan penelitian ini akan mengukur kinerja berdasarkan beban kerja pada pembina pesantren yang memiliki durasi kerja 24 jam. Kemudian pada penelitian sebelumnya subjek penelitian adalah karyawan dari perusahaan yang setiap bulan diberikan *reward* berupa upah dan insentif, sedangkan penelitian ini akan dilakukan penelitian pada subjek yang dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak memperoleh upah atau gaji yang seharusnya seseorang akan melakukan suatu pekerjaan dengan harapan adanya output yang diterima (Robbins & Judge, 2017)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan hasil penelitian dengan adanya perubahan subjek pada penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena lapangan yang telah diuraikan, penulis

berminat untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, dapat dikembangkan rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng ?
2. Bagaimana tingkat beban kerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng
2. Mengetahui tingkat beban kerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi organisasi terlebih mengenai beban kerja dan kinerja pembina di lingkungan pesantren.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan khususnya pembina pesantren yang dalam pengabdianya tidak memperoleh insentif. Serta melatih dan mengembangkan kemampuan kepenulisan dan ilmu pengetahuan di bidang psikologi.
- b. Bagi lembaga, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di pesantren untuk sekarang dan masa yang akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-Life Balance*

1. Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan istilah dalam Bahasa Inggris yang berarti keseimbangan antara hidup dan pekerjaan. Menurut *Oxford Dictionary*, keseimbangan terjadi ketika terdapat distribusi yang sama dari berat atau jumlah yang artinya seseorang harus memastikan bahwa kebutuhan pekerjaan dan pribadi harus saling terpenuhi sehingga tidak menimbulkan stress atau ketidakpuasan.

Menurut Fisher dkk. (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai cara untuk menyetarakan dua peran atau lebih terkait waktu, energi, perolehan tujuan dan tekanan. Selain itu, menurut David Guest (2002) keseimbangan hidup adalah situasi dari individu yang harus memenuhi tanggung jawab di kantor dan rumah, untuk mengurangi bentrokan tugas yang terjadi ketika tugas sebagai keluarga atau karyawan tidak terpenuhi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah bagaimana seseorang mengelola waktunya antara tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan luar pekerjaan seperti keluarga, hobi, kesehatan dan aktivitas social lainnya sehingga hidup menjadi lebih produktif.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Terdapat empat hal yang mempengaruhi *work life balance* Fisher dkk. (2009), keempat pengukuran faktor tersebut adalah:

- a. *Work Interference With Personal Life* (gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi). pengukuran ini mengacu pada dampak dari pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi. Ketika pekerjaan mengambil alih waktu, energi, atau perhatian yang seharusnya digunakan untuk kehidupan pribadi, maka akan terjadi gangguan pada kehidupan pribadi.
- b. *Personal Life Interference With Work* (gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan). *Personal Life Interference With Work* adalah dampak dari kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan. Contohnya, performa dan produktivitas dalam pekerjaan terganggu atau mengalami penurunan karena ada masalah pribadi yang belum terselesaikan.
- c. *Work/Personal Life Enhancement* (peningkatan kehidupan pekerjaan/kehidupan pribadi). *Work/Personal Life Enhancement* adalah adanya peningkatan kualitas keseharian hidup yang disebabkan oleh pekerjaannya dan sebaliknya sehingga muncul dampak positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d. *Work Enhancement of Personal Life* (peningkatan pekerjaan dalam kehidupan pribadi). Sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan pribadi seseorang.

Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai sesuatu yang memakan waktu dan energi, tetapi juga sebagai sumber pengembangan keterampilan dan pengalaman yang berguna di kehidupan sehari-hari.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja mengacu pada jenis tugas yang dialokasikan kepada individu dimana tugas tersebut harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja juga didefinisikan sebagai serangkaian proses atau aktivitas yang harus dilakukan secara konsisten untuk mengumpulkan data efisiensi dan efektivitas kerja dari unsur organisasi (Priyanto, 2018).

Tarwaka (2011) mendefinisikannya sebagai perolehan dari pengaruh antara ketentuan pekerjaan di lingkungan kerja dengan kemampuan dan respon karyawan. Menurut Johari dkk. (2018) beban kerja mencakup semua kegiatan dimana personil dan kecukupan durasi penyelesaian pekerjaan. LaRocco dkk. (1989) menggambarkan beban kerja dalam dimensi kuantitatif dan kualitatif. Kuantitatif terkait besaran pekerjaan yang dimiliki seseorang sedangkan kualitatif terkait tingkat masalah pekerjaan yang dialami.

Budiasa (2021) menetapkan bahwa beban kerja mengacu pada bagaimana pekerja mempersepsikan tugas yang dilakukan dalam tenggat

waktu dan upaya untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja. Jika seseorang dapat menuntaskan dan beradaptasi dengan tugas yang diberikan, hal tersebut bukanlah beban kerja dan jika seseorang tidak mampu menyelesaikannya maka tugas dan aktivitas tersebut merupakan beban kerja, sehingga disebut beban kerja jika segala sesuatu dirasa berlebihan dan diluar kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau aktivitas yang harus dituntaskan oleh individu dengan batasan waktu tertentu. Adanya beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan yang dimiliki.

2. Indikator Beban Kerja

Dalam penentuan beban kerja, Koesmowidjojo (2017) menyebutkan indikator beban kerja:

a. Kondisi pekerja

Pada indikator ini memiliki makna seberapa efektif seorang karyawan mampu dalam memahami pekerjaan sesuai dengan posisinya. Prosedur berupa SOP harus dipahami dan dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Penggunaan waktu kerja

Dalam melaksanakan tugas beban dapat berkurang dengan mematuhi durasi waktu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

c. Target yang harus dicapai

Setiap karyawan memiliki patokan durasi waktu yang berbeda sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland (Budiasa, 2021) terdapat enam indikator beban kerja:

a. Ketentuan fisik (*Physical demand*)

Tingkat pengerahan tenaga fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

b. Usaha (*Effort*)

Upaya fisik dan mental yang diperlukan untuk memenuhi standar kinerja karyawan.

c. Ketentuan mental (*Mental demand*)

Ketegangan mental ini adalah upaya mental dan persepsi yang diperlukan untuk mengamati, mengingat, dan mencari.

d. Ketentuan waktu (*Temporal demand*)

Tingkat tekanan terkait durasi ketika bekerja.

e. Ketentuan frustrasi (*Frustration level*)

Tingkatan rasa tidak aman, putus asa, terhina, terganggu yang dirasakan dibandingkan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

f. Kinerja (*Performance*)

Bagaimana standar sukses seorang karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh.

3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Harry dalam Tarwaka (2011) pengukuran beban kerja yang berhubungan dengan kinerja:

- a. *Time Load* (Beban waktu), yaitu mengacu pada waktu yang ada untuk penyusunan, implementasi, dan pengawasan proyek atau tenaga kerja.
- b. *Mental Effort Load* (Beban usaha mental) mengacu pada jumlah upaya secara mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. *Psychological Stress Load* (Beban tekanan psikologis) mencerminkan risiko, kebingungan, dan frustrasi.

4. Dampak Beban Kerja

Dalam melakukan pekerjaan secara terus-menerus dengan intensitas beban kerja tertentu dapat menyebabkan dampak negatif pada karyawan. Irawati & Carrollina Dini Arimbi (2017) menyebutkan tiga dampak dari beban kerja, antara lain:

- a. Penurunan kualitas kerja

Ketidakseimbangan beban kerja dan melebihi kompetensi karyawan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dikarenakan adanya kelelahan fisik. Hal ini juga dapat menyebabkan menurunnya fokus, pengawasan diri dan ketepatan menyelesaikan tugas sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target dan harapan.

- b. Protes dari pelanggan

Berbagai keluhan dapat diperoleh dari hasil pekerjaan, yaitu ketika fasilitas yang diberikan tidak setara dengan harapan konsumen.

Seperti pelayanan yang berlangsung lama sehingga konsumen harus menunggu dan hasil pelayanan yang diterima oleh konsumen kurang memuaskan.

c. Peningkatan tingkat ketidakhadiran

Tingginya beban kerja dapat menyebabkan karyawan kelelahan hingga sakit. Tentunya hal ini mempengaruhi kelancaran operasional suatu perusahaan karena peningkatan ketidakhadiran sehingga dapat berdampak pada efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance, achievement* yang berarti pencapaian atau hasil yang diperoleh. Pengertian ini bukan saja melingkupi hasil kerja, tetapi juga menjelaskan mekanisme dari pekerjaan yang dilaksanakan sehingga memperoleh suatu hasil yang telah diharapkan.

1. Pengertian Kinerja

Menurut John Miner dalam buku yang ditulis oleh Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu menurut Rich dkk dalam penelitian (Aung dkk., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan tindakan organisasi suatu kelompok dimana anggotanya berkontribusi untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Bernardin, H.J. dan Russell dalam buku yang telah diterjemahkan oleh Bambang (2010) kinerja adalah kumpulan hasil yang

diperoleh pada pekerjaan atau aktivitas tertentu yang telah dilakukan dari waktu ke waktu di lapangan.

Menurut Campbell, McCloy, dkk. (1993) Dalam buku *Personel Selection in Organizations* disebutkan bahwa kinerja adalah apa yang organisasi ingin seseorang lakukan, dan lakukan dengan baik, selain itu setiap perilaku yang dapat diukur yang dianggap sebagai kinerja. Pedoman kinerja ini hanya berlaku untuk perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kumpulan perilaku yang terbentuk dari ilmu terapan seseorang sesuai bidangnya, keahlian, kemampuan adaptasi, dan hubungan dengan orang lain (Pradhan & Jena, 2016).

Sebagaimana pengertian diatas kinerja adalah sesuatu yang diperoleh dari usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan dan target dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo, satu diantara yang mempengaruhi kinerja yaitu perilaku, yang mana perilaku memiliki makna suatu cara yang digunakan seseorang dalam melakukan sesuatu (Yuniarti dkk., 2021). Sehingga dengan adanya perubahan perilaku menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Distribusi kinerja berpengaruh terhadap karyawan karena sangat penting untuk memperhatikan sifat kinerja yang dinamis dimana prestasi atau capaian dalam bekerja bukanlah suatu entitas statis yang dicapai dan

dipertahankan oleh karyawan tanpa batas, tetapi dapat dilihat sebagai konstruksi dinamis yang menunjukkan variasi dalam individu dari waktu ke waktu (Spence & Baratta, 2014).

Selain itu, Simamora (Budiasa, 2021) kinerja ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Internal, yaitu kecakapan individu
- b. Psikologis, yaitu meliputi oleh persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan dorongan
- c. Organisasi, yaitu dipengaruhi oleh sumber daya, gaya kepemimpinan, insentif, dan bentuk pekerjaan

3. Pengukuran Kinerja

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja sesuai dengan ketentuan standar (Wibowo, 2007), antara lain:

- a. Membuktikan bahwa telah memenuhi standar yang diinginkan
- b. Menetapkan standar kinerja sebagai perbandingan
- c. Menetapkan jarak untuk melacak kinerja
- d. Menentukan tingkat keseriusan masalah kualitas yang memerlukan perhatian
- e. Menghindari dampak dari kualitas yang rendah
- f. Pertimbangkan penggunaan sumber daya
- g. Meminta komentar sebagai motivasi dan upaya yang lebih baik

4. Indikator Kinerja

Dalam menentukan keberhasilan seorang karyawan terdapat beberapa indikator kinerja yang disebutkan oleh Mangkunegara (2017), antara lain:

a. Kualitas kerja

Kualitas mencakup semua aspek mekanisme pekerjaan yang dapat dievaluasi berdasarkan kesesuaian dan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan bantuan sumber daya lainnya. Kualitas yang diukur adalah kerapian, ketepatan dan kecakapan dalam bekerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan besaran maksimum yang harus dicapai oleh karyawan dalam durasi waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Kuantitas yang diukur adalah kesesuaian tenggat waktu, perolehan kerja dan kepuasan kerja.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mengembangkan hubungan kerjasama dengan atasan maupun karyawan lain yang bertujuan untuk melaksanakan tugas secara kolaboratif. Kolaborasi inilah ukuran yang digunakan untuk mengukur kerja sama

d. Tanggung jawab

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Tanggung jawab yang dinilai adalah dedikasi dan komitmen dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan maupun kelincahan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah. Inisiatif yang diukur adalah kemandirian.

Selain itu Bernardin & Russel (1993) menggunakan 2 dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

a. Kualitas

Kualitas merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketetapan dan tujuan dari pihak perusahaan. Semakin tinggi capaian karyawan maka akan kinerja karyawan dianggap semakin baik karena menunjukkan pencapaian kerja yang mendekati sempurna.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran hasil dari pekerjaan yang telah mencapai standar maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan. Besaran hasil ini bersifat materi seperti mata uang dan jumlah produk

D. Kajian Keislaman

Manusia adalah ciptaan Allah SWT yang paling sempurna, yang dituntut untuk mencari keberkahan yang telah Allah SWT turunkan untuk memenuhi kebutuhan makhluk-Nya.

﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ (الجمعة/62:10)

Terjemahan Kemenag 2019

10. *Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*

(Al-Jumu'ah/62:10)

Mencari keberkahan melalui pengabdian yang dilakukan di pesantren merupakan pilihan yang tepat dimana semua pekerjaan dilakukan dengan sukarela dan penuh ketulusan. Setiap langkah yang diambil dibawah naungan pesantren tidak hanya menjadi sebuah tugas, melainkan juga menjadi bentuk ibadah yang mengarahkan kepada kebaikan dan keberkahan. Dengan merangkul semangat sukarela dan ketulusan, setiap tindakan melalui pengabdian di pesantren tidak hanya menjadi beban, tetapi juga sebuah perjalanan spiritual yang membawa keberkahan dalam setiap langkah dan kegiatan yang dilakukan.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ

الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾ (آل عمران/3:104)

Terjemahan Kemenag 2019

104. *Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar). Mereka itulah orang-orang yang beruntung. (Ali 'Imran/3:104)*

Seruan kepada umat muslim untuk melakukan kebajikan merupakan panggilan kepada setiap manusia selalu berbuat baik kepada semua makhluk hidup. Melalui perbuatan yang baik ummat muslim diharapkan menjadi pembawa pengaruh positif dalam masyarakat. Hal ini sangat penting untuk ditanamkan pada setiap manusia yang berada di lingkungan pesantren, dan dapat memberikan dampak yang baik untuk kehidupan diluar pesantren.

Seperti halnya seorang pengasuh pondok pesantren dan para pembina yang mengajarkan santri-santrinya untuk selalu melakukan hal-hal yang baik serta menjauhi hal-hal yang munkar. Seperti menyerukan untuk berjihad *fi sabilillah* yang dapat dilakukan dengan menuntut ilmu dengan sungguh-sungguh, menjalankan ibadah, berbakti kepada orang tua dan melawan hawa nafsu dan menjauhi segala perbuatan buruk yang tidak dibenarkan oleh Islam

Segala perbuatan mulia yang dilakukan di lingkungan yang positif dengan melibatkan orang lain bukan hanya sebagai upaya memperoleh keberkahan melainkan untuk mendapatkan ketenangan hati serta pikiran. Oleh

karena itu interaksi sosial yang positif ini juga bermanfaat untuk menebar kebaikan kepada sesama manusia.

(beban kerja) al insyirah

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^٨ (الشرح/94:7-8)

Terjemahan Kemenag 2019

7. *Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)*

8. *dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!*

(Asy-Syarh/94:7-8)

Dalam hidup, sangat penting untuk tidak melihat sesuatu sebagai beban yang berkelanjutan. Mustahil hal tersebut terus menjadi beban yang berkelanjutan melebihi batas kemampuan manusia karena di setiap kesulitan niscaya berakhir dengan kemudahan. Ketika suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, maka akan datang kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain serta mencoba pengalaman baru sebagai proses pengembangan diri. Dengan demikian, perilaku untuk menyesuaikan diri dan ketekunan dalam menghadapi berbagai masalah dapat memberikan kepuasan akan pencapaian dari proses perkembangan yang lebih baik.

E. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

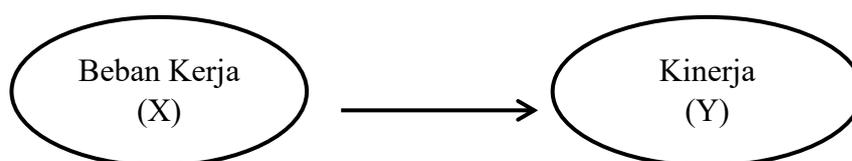
Beban kerja adalah kumpulan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Koesmowidjojo (2017) mengartikan beban kerja merupakan berbagai jenis tugas yang diperoleh

Sumber Daya Manusia dimana tugas tersebut harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian berdasarkan pernyataan Irawati & Carollina Dini Arimbi (2017) yang menyebutkan bahwa dampak beban kerja yang berlebih akan menyebabkan penurunan kualitas kerja dan tidak tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian Hanifah (2023) terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Kemudian didukung oleh penelitian terbaru (Ardelia dkk., 2024; Hermawan, 2022) tentang pengaruh beban kerja terhadap karyawan diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi dan mengurangi kinerja karyawan.

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kumpulan penelitian terdahulu disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara dari kalimat pertanyaan yang telah tersaji dalam rumusan masalah (Sugiyono, 2021), selain itu dapat diketahui hubungan antar variabel dan kebenarannya melalui penyusunan hipotesis sehingga dapat dievaluasi berdasarkan proses perolehan data

(Fadilla dkk., 2022). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng

H0 : Tidak terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian khususnya untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2021) penelitian kuantitatif dilakukan untuk mempelajari kelompok atau sampel tertentu. Sampel diambil secara acak, data didapatkan melalui instrumen penelitian dan data ditelaah dengan statistik dengan tujuan memeriksa hipotesis yang telah disusun.

B. Identifikasi Variabel

Variabel ciri-ciri dan sifat dari sesuatu yang diperhatikan selama penelitian karena bersifat sebab akibat (Fadilla dkk., 2022). Dalam penelitian initerdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut (Ridha, 2017) variabel bebas atau *independent* adalah variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan pada variabel dependen dan jenis variabel ini dapat diubah atau dimanipulasi sedangkan variabel bebas atau *dependent* adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh nilai variabel bebas

Variabel yang akan diteliti antara lain:

1. Variabel Bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pembina Pondok

C. Definisi Operasional

Peneliti menentukan kualitas, sifat objek atau aktivitas dengan perubahan spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diketahui ringkasannya, ini disebut dengan definisi operasional (Sugiyono, 2015).

Indikator-indikator dari masing-masing variabel dioperasionalkan dengan referensi dari penelitian terdahulu.

1. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan pada waktu tertentu. Beban kerja ini diukur dengan kuesioner beban kerja berdasarkan beban waktu, beban mental dan beban tekanan psikologis yang diperoleh.
2. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kinerja ini diukur menggunakan kuesioner kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah luasnya kategori dari pokok bahasan atau obyek dengan atribut dan ciri tertentu yang digunakan untuk diteliti dan menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2021) terdiri seluruh karakteristik atau kualitas dari subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng yang berjumlah 32 pembina.

Sampel adalah komponen dari total dan ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini

kurang dari 100 sehingga teknik penarikan digunakan strategi sampling jenuh yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi.

E. Alat Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden sebagai strategi akumulasi data responden (Sugiyono, 2021).. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup (*closed questionare*) dimana tidak diberikan kebebasan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diberikan sehingga responden hanya memilih pilihan jawaban yang diberikan oleh peneliti (Purwanza dkk., 2022).

Kuesioner yang akan disebar menggunakan skala likert dimana kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 3. 1
Penilaian Skala Likert

No.	Item	Nilai	
		Favourable	Unfavourable
1.	Sangat Tidak Setuju	1	5
2.	Tidak Setuju	2	4
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Setuju	4	2
5.	Sangat Setuju	5	1

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner beban kerja dan kuesioner kinerja yang diadaptasi dan dimodifikasi dari penelitian Ramadani (2021).

Tabel 3. 2 Blueprint Beban Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban Waktu	Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1, 2		2
	Waktu kerja dalam rutinitas sehari-hari	3, 5, 8	4, 6, 7	6
Beban Mental	Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan	9	10	2
	Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan	11, 12		2
	Menjaga citra perusahaan	13, 14, 15	16	4
Beban Tekanan Psikologis	Stres akibat kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan	17, 18, 19		3
	Kegelisahan dalam melakukan pekerjaan	20, 21, 22		3
	Frustrasi dalam menyelesaikan masalah dan pekerjaan	23, 24, 25		5
			Total	25

Berikut ini *blueprint* kuesioner Kinerja yang di adaptasi dan dimodifikasi dari penelitian Ririn Septianingsih (2021)

Tabel 3. 3 Tabel Blueprint Kinerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kualitas Kerja	Pemahaman akan hasil kerja	1, 2, 4	3, 5	5
	Ketelitian dalam bekerja	6	7	2
	Tanggung jawab dalam bekerja	8	9, 10, 11, 12	5
	Ketepatan dalam bekerja	13, 14		2
Kuantitas Kerja	Hasil kerja yang baik	15, 16	17	3
	Penyelesaian pekerjaan	22, 24, 26	19, 20, 21, 23, 25	9
	Pencapaian target pekerjaan	27, 29	28, 30	4
			Total	30

F. Validitas dan Reliabilitas

Dalam suatu penelitian penting untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas, baik pengujian instrumen maupun hasil penelitian. Untuk pengujian pengembangan instrumen dilakukan pengujian *construct validity* dengan melibatkan pendapat ahli (*Judgement experts*). Berdasarkan teori yang digunakan aspek-aspek yang digunakan ini didiskusikan kepada ahli, pendapat ahli diperlukan dalam penyusunan instrumen. Peneliti menggunakan teknik Aikens'V yang dirumuskan oleh (Aiken, 1985) dimana berdasarkan perolehan penilaian ahli dilakukan uji *content-validity coefficient* untuk memperlihatkan item yang pantas dalam penyusunan instrumen penelitian.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan	Skor	Komentar
1	Kinerja	Kualitas	...		

Peneliti menggunakan 3 nilai antara lain tidak relevan bernilai 1, kurang relevan bernilai 2, relevan bernilai 3

Hasil *construct validity* dapat diketahui dari rumus berikut (Azwar, 2012) .

$$V = \sum s / [n(C-1)]$$

$$S = r - lo$$

Lo = angka nilai terendah

C = angka nilai tertinggi

R = angka yang diberikan oleh penilai

Setelah diperoleh hasil *construct validity* dan dilakukan revisi, kuesioner di sebarakan kepada responden.

Kemudian setelah dilakukan penelitian, data yang diperoleh harus di uji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dapat digunakan untuk menguji sesuatu dan instrumen yang andal atau reliabel adalah instrumen yang diperoleh hasil yang sama ketika menguji hal yang sama berkali-kali (Sugiyono, 2021). Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan menggunakan *software SPSS*.

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan diuji dan di analisis. Analisis data merupakan tahap yang bertujuan untuk menentukan kesesuaian dan kesahihan hasil penelitian (Yusuf, 2017). Pengujian dan pendeskripsian data penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif. Pengolahan data dilakukan menggunakan *microsoft excel* dan *software SPSS*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptis mengkaji data dengan cara mendeskripsikan data yang diperoleh (Sugiyono, 2021). Penyajian data dalam statistik deskriptif meliputi perhitungan persebaran data melalui rata-rata (Mean) dan standar deviasi serta pengkategorian untuk mengetahui rentang kategori data setiap variabel.

a. Mean

Penghitungan mean bertujuan untuk mengetahui skor rata-rata dari jumlah seluruh responden penelitian dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$M = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \sum item$$

Keterangan:

M : Mean hipotetik

$iMax$: Skor Maksimal

$iMin$: Skor terendah

$\sum item$: Jumlah item

b. Standar Deviasi

Setelah mengetahui mean atau rata-rata maka dilakukan penghitungan standar deviasi (SD) dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$SD = \frac{1}{6}(iMax - iMin)$$

SD : Standar Deviasi

$iMax$: Skor Maksimal

$iMin$: Skor terendah

c. Kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan tingkat beban kerja dan kinerja berdasarkan respon dari subjek dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Pedoman Kategori (Azwar, 2012)

Kategori	Norma
Rendah	$X \leq (M-1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

Penentuan ketepatan dan kelayakan model regresi dilakukan dengan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji autokorelasi menggunakan *software SPSS*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi bertujuan mengetahui normal atau tidaknya distribusi data (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dari uji Kolmogorov-Smirnov, melihat grafik histogram normalitas dan P-Plot.

Suatu data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada tabel Kolmogorov-Smirnov (bagian Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Selain itu grafik pada histogram normalitas melengkung ke atas menyerupai lonceng dan sebaran titik pada P-Plot mengikuti garis diagonal pada grafik P-Plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varians dari residual dalam persamaan regresi menggunakan uji heteroskedastisitas sehingga jika varians residual berbeda maka dapat mempengaruhi hasil regresi linier (Ghozali, 2016).

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji Glejser. Suatu data dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu dengan melihat grafik plot (*Scatter Plot*) yang mana jika titik-titiknya tersebar di kedua sisi (di atas maupun di bawah) angka nol pada sumbu Y

c. Uji Linearitas

Liner atau tidaknya hubungan antar variabel diketahui melalui uji linearitas serta mengetahui apakah sudah memenuhi syarat dalam analisis regresi. Data dapat dinyatakan lolos uji linearitas apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

3. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan pertanyaan penelitian. Hipotesis ini dituliskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis akan diuji untuk melihat apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau tidak (Sugiyono, 2021). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kerja terhadap kinerja ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan koefisien determinasi. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Y : Nilai variabel Y

X : Nilai variabel X

α : Nilai Konstanta

β : Koefisien Regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi

Pesantren Tebuireng merupakan salah satu pesantren tertua dan terkemuka di Indonesia yang didirikan oleh KH. Hasyim Asy'ari pada tahun 1899 di Kabupaten Jombang Propinsi Jawa Timur. Selama bertahun-tahun, Pesantren ini menjalankan program pendidikan yang terus berkembang seiring kemajuan zaman namun tetap berpegang teguh mempertahankan nilai-nilai Islam.

Pada tahun 2003, di bawah kepemimpinan KH. Yusuf Hasyim, beliau menggagas pendirian pondok khusus untuk santri putri yang bertujuan untuk memberikan pengawasan langsung kepada para santriwati yang belajar di beberapa unit pendidikan Pesantren Tebuireng.. Inisiatif ini sebagai respon dari pendapat para alumni, guru, dan masyarakat sekitar, serta dukungan dari keluarga Bani Hasyim. Pendirian pondok khusus Santriwati ini sangat bermanfaat karena dengan mendirikan pondok putri ini Pesantren Tebuireng menjamin santri akan menerima pendidikan yang lebih intensif dan berkualitas.

Dalam menunjang pengembangan keilmuwan santriwati, tersedia program unggulan yang dapat diikuti oleh para santriwati yaitu program pendalaman kitab kuning, program hafalan Al-Qur'an dan program bahasa.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 September 2024 hingga 21 September 2024. Penelitian dilaksanakan di Pondok Putri Pesantren Tebuireng yang berlokasi di JL. Irian Jaya Tebuireng, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan Google Formulir, yang diisi oleh para pembina sesuai dengan instruksi yang telah diberikan.

3. Identitas Responden

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 0 dan responden dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 dengan persentase 100% dikarenakan lokasi penelitian merupakan area khusus perempuan sehingga tidak terdapat pembina berjenis kelamin laki-laki.

Berikut ini dipaparkan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 1
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	21	3	9,38%
2	22	5	15,63%
3	23	9	28,13%
4	24	6	18,75%
5	25	6	18,75%
6	26	1	3,13%
7	27	2	6,25%
	Jumlah	32	100%

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 responden berusia 21 tahun dengan persentase 9,38%, 5 responden atau 15,63% responden berusia 22 tahun, 9 responden atau sebanyak 28,13% berusia 23 tahun, 6 responden atau sebanyak 18,75 berusia 24 tahu, 6 responden atau sebanyak 18,75 berusia 25 tahun, 1 responden atau sebanyak 3,13% berusia 26 tahun, 2 responden atau sebanyak 6,25% berusia 27 tahun.

Berikut ini dipaparkan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pekerjaan.

Tabel 4. 2
Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi
1	Mahasiswa	21
2	Guru/Pengajar	5
3	Penulis Website	1
4	Tidak bekerja	6
Total		32

Berdasarkan paparan data di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 32 terdapat 21 pembina yang pekerjaannya adalah mahasiswa, selanjutnya terdapat 5 pembina yang bekerja sebagai guru, kemudian terdapat 1 pembina yang bekerja sebagai penulis website, sedangkan 6 pembina tidak bekerja. 1 dari 32 pembina yang pekerjaannya telah dipaparkan di atas memiliki 2 pekerjaan, yaitu sebagai mahasiswa dan penulis website.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian pengembangan instrumen dilakukan pengujian *construct validity* dengan melibatkan 4 pendapat ahli (*Judgement experts*) dan dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3
Tabel Uji Validitas Konstruk

Validator	Keterangan	
	Beban Kerja	Kinerja
V1	Lulus uji dan revisi	Lulus uji dan revisi
V2	Lulus uji	Lulus uji
V3	Lulus uji dan revisi	Lulus uji
V4	Lulus uji dan revisi	Lulus uji dan revisi

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk menggunakan Aiken's V diketahui bahwa untuk kuesioner beban kerja (lihat lampiran 7) terbukti lolos uji validasi dengan tidak adanya item yang berkategori rendah. Validator memberikan saran revisi untuk memperbaiki kalimat dan menambahkan 6 item untuk menguatkan indikator.

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk menggunakan Aiken's V diketahui bahwa untuk kuesioner kinerja (lihat lampiran 8) terbukti lolos uji validasi dengan tidak adanya item yang berkategori rendah. Validator memberikan saran revisi untuk memperbaiki kalimat dan menambahkan sejumlah 6 item untuk menguatkan indikator.

Uji validitas merupakan suatu proses untuk mengetahui kemampuan dan ketepatan dari alat ukur dalam mengukur apa yang

seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur atau isi dari instrumen yang digunakan dalam pengambilan data telah dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas. Kemudian, uji validitas digunakan untuk melihat keteraturan dari alat ukur jika digunakan berulang kali. Jika nilai korelasi $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , jika $\alpha=5\%$ instrumen penelitian sudah dianggap valid.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X)

Variabel	Indikator	Item		Item Gugur	Jumlah item gugur
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Beban Kerja	Beban Waktu	1, 2, 3, 4, 12	5, 6, 7, 8, 9	1, 2, 5, 6, 7	5
	Beban Mental	13, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 23	10, 11, 19	10, 19	2
	Beban Psikologis	20, 21, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31	25	24, 25	2
Jumlah		22	9		9
Jumlah keseluruhan		31			

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel beban kerja (X), diketahui bahwa terdapat 9 item yang gugur karena nilai korelasi kurang dari 0,349 sehingga dianggap tidak valid. Dari keseluruhan item yang berjumlah 31 butir terdapat 5 item yang gugur pada indikator beban waktu, 2 item yang gugur pada indikator beban mental dan 2 item yang gugur pada item beban psikologis. Analisis berikutnya tidak lagi mengikutsertakan Item-item yang tidak valid.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Item		Item Gugur	Jumlah item gugur
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Kinerja	Kualitas Kerja	1, 2, 3, 4, 8, 14, 15, 25	5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 20, 27	2, 8, 10, 12, 25	5
	Kuantitas kerja	16, 17, 18, 24, 25, 28, 30, 31, 32	13, 19, 21, 22, 23, 29, 33, 34	13, 18, 23, 24, 28, 29, 33, 34	8
	Jumlah	17	17		13

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel kinerja (Y), diketahui bahwa terdapat 13 item yang gugur karena nilai korelasi kurang dari 0,349 sehingga dinyatakan tidak valid. Dari keseluruhan item yang berjumlah 34 butir terdapat 5 item yang gugur pada indikator kualitas kerja dan 8 item yang gugur pada indikator kuantitas kerja. Item-item yang tidak valid tidak dapat digunakan dalam tahapan analisis berikutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dan didapatkan item-item yang valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas dengan uji *cronbach's alpha* menggunakan *software SPSS*. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk melihat keteraturan dari instrumen yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
Beban Kerja	0.887	22	Reliabel
Kinerja	0.882	21	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai reliabilitas beban kerja 0,887 dengan item berjumlah 22 dan nilai koefisien reliabilitas kinerja sebesar 0,882 dengan item berjumlah 21. secara keseluruhan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa instrumen ini dinyatakan reliabel

2. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk analisis data deskriptif peneliti menguji dengan menggunakan *software SPSS* sehingga didapatkan hasil berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Statistik

	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Beban Kerja	32	29	85	65,69	12,380
Kinerja	32	52	96	71,28	9,528
Valid N (<i>listwise</i>)	32				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari hasil data instrumen beban kerja dengan jumlah responden 32 diketahui nilai minimum 29 dan nilai maksimum 85, nilai rata-rata (mean) 65,69 dan standar deviasi sebesar 12,380. Kemudian untuk hasil data instrumen kinerja dengan jumlah responden 32 diketahui bahwa nilai minimum

52 dan nilai maksimum 96, nilai rata-rata (mean) 71,28 dan standar deviasi sebesar 9,528.

b. Kategorisasi

1) Kategorisasi Beban Kerja

Rendah : $x \leq (M-1SD)$

: $x \leq (65,69 - 12,38)$

: $x \leq 53,31$

Sedang : $(M-1SD) \leq x \leq (M+1SD)$

: $(65,69 - 12,38) \leq x \leq (65,59 + 12,38)$

: $53,31 \leq x \leq 78,07$

Tinggi : $x \geq (M+1SD)$

: $x \geq (65,59 + 12,38)$

: $x \geq 78,07$

Tabel 4. 8
Kategorisasi Beban Kerja

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Beban Kerja	Rendah	4	12,5%
	Sedang	22	68,8%
	Tinggi	6	18,8%
	Total	32	100%

Berdasarkan hasil hitung kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 kategori beban kerja. Dari total 32 responden, terdapat 4 responden dengan persentase 12,5% berada dalam kategori beban kerja yang rendah, sebanyak 22 responden dengan persentase

68,8% berada dalam kategori sedang, dan 6 responden dengan persentase 18,8% berada dalam kategori beban kerja tinggi.

Setelah diketahui kategorisasi beban kerja, peneliti mengidentifikasi persentase dari setiap aspek beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Persentase per Aspek Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Persentase
1.	Beban waktu	21,03%
2.	Beban mental	39,77%
3.	Beban tekanan psikologis	39,20%

Berdasarkan hasil persentase di atas diketahui bahwa beban waktu memiliki persentase sebesar 21,03%, beban mental memiliki persentase sebesar 39,77% dan beban tekanan psikologis memiliki persentase sebesar 39,20%. Selanjutnya diketahui bahwa persentase paling tinggi adalah beban mental dan persentase paling rendah adalah beban waktu.

2) Kategorisasi Kinerja

Rendah : $x \leq (M-1SD)$

: $x \leq (71,28 - 9,53)$

: $x \leq 61,75$

Sedang : $(M-1SD) \leq x \leq (M+1SD)$

: $(71,28 - 9,53) \leq x \leq (71,28 + 9,53)$

: $61,75 \leq x \leq 80,81$

Tinggi : $x \geq (M+1SD)$

$$: x \geq (71,28 + 9,53)$$

$$: x \geq 80,81k$$

Tabel 4. 10
Kategorisasi Kinerja

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Kinerja	Rendah	5	15,6%
	Sedang	24	75%
	Tinggi	3	9,4%
Total		32	100%

Berdasarkan hasil hitung kategori di atas dapat diketahui bahwa terdapat 5 responden dengan persentase 15,6% berada dalam kategori kinerja yang rendah, sebanyak 24 responden dengan persentase 75% berada dalam kategori sedang, dan 3 responden dengan persentase 9,4% berada dalam kategori tinggi.

Setelah diketahui kategorisasi kinerja, peneliti mengidentifikasi persentase dari setiap aspek kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Persentase per Aspek Variabel Kinerja

No	Indikator	Persentase
1.	Kualitas kerja	54,01%
2.	Kuantitas kerja	45,99%

Berdasarkan hasil persentase di atas diketahui bahwa Kualitas kerja memiliki persentase sebesar 54,01% dan kuantitas kerja memiliki persentase sebesar 45,99%.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.39843923
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.088
	Negative	-.135
Tes Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 diketahui bahwa diperoleh signifikansi sebesar 0,144 dan signifikansi tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	7.021	5.382		1.305	.202
	Beban Kerja	-.011	.081	-.026	-.141	.889

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa telah diperoleh nilai signifikansi $0,889 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 dapat diartikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas/varians residual atau bersifat konstan

c. Uji Lineritas

Tabel 4. 14
Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja*Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1868.802	23	81.252	.687	.772
		Linearity	627.922	1	627.922	.5312	.050
		Deviation from Linearity	1240.881	22	56.404	.447	.919
	Within Groups		945.667	8	118.208		
Total			2814.469	31			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,919 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi tersebut lebih dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Tabel 4. 15
Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	95,162	8,275		11,500	0,000
	Beban kerja	-,364	,124	-,472	-2,935	0,006

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 95,162 (\alpha) - 0,364 (X) + e$$

Y : Nilai variabel Y

X : Nilai variabel X

α : Nilai Konstanta

β : Koefisien Regresi

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai *constant* (α)= 95,162 yang berarti apabila beban kerja tetap atau konstan, maka kinerja sebesar 95,162. Kemudian diketahui nilai koefisien arah regresi atau $\beta(X)$ = 0,364 (negatif), artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,364.

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis diperoleh hasil (lihat tabel di atas) nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t-hitung $(-2,935) < t\text{-tabel}(1,69726)$.

Berdasarkan tabel di atas, H_0 ditolak dan H_i diterima. Sehingga diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin menurun.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 16
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,472 ^a	0,223	0,197	8,53727

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel beban kerja dan variabel kinerja adalah

0,472 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Nilai R Square adalah 0,233 yang berarti mengandung pengertian bahwa 22,3% dari variasi dalam variabel beban kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen dan 77,7% variasi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Tingkat Beban kerja

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian sehingga dapat diketahui bahwa tingkat beban kerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori, antara lain: pada kategori Rendah terdapat 4 pembina dengan persentase 12,5%; pada kategori Sedang terdapat 22 pembina dengan persentase 68,8%; pada kategori Tinggi terdapat 6 pembina dengan persentase 18,8%.

Setelah dilakukan kategorisasi dapat diketahui bahwa tingkat beban kerja dari 22 pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng menempati kategori sedang dengan persentase 68,8% dibanding kategori lainnya. Dari data tersebut selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa berbagai aktivitas dan tanggung jawab dalam mengabdikan harus dipenuhi oleh pembina.

Gambar 4. 1
Diagram Kategorisasi Beban Kerja Pembina Pondok Putri Pesantren
Tebuireng



Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan terhadap beban kerja pembina adalah beban mental dengan persentase sebesar 39,77%. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa pembina kesulitan dan emosional ketika dihadapkan pada tugas atau kegiatan kuliah yang harus dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan pondok.

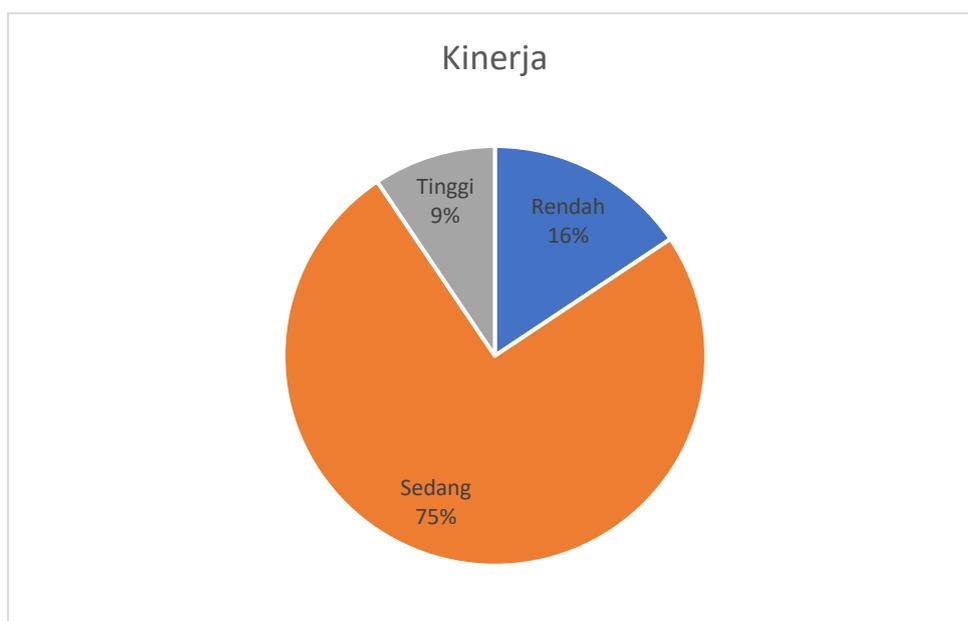
2. Tingkat Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian sehingga dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori, antara lain: pada kategori Rendah terdapat 5 pembina dengan persentase 15,6%; pada kategori Sedang

terdapat 24 pembina dengan persentase 75%; pada kategori Tinggi terdapat 3 pembina dengan persentase 9,4%.

Setelah dilakukan kategorisasi dapat diketahui bahwa tingkat kinerja dari 24 pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng menempati kategori sedang dengan persentase 75% dibanding kategori lainnya. Dari data tersebut selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa para pembina memiliki komitmen untuk melakukan segala tugas dengan baik.

Gambar 4. 2
Diagram Kategorisasi Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng



Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan terhadap kinerja pembina adalah kualitas kerja dengan persentase sebesar 54,01%. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bahwa meskipun memiliki banyak tugas dan kelelahan pembina akan tetap menunjukkan performa

terbaik ketika mengajar, penyelesaian tugas dan bersedia ketika santri membutuhkan bantuan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh persamaan regresi $Y=95,162-0,364(X)$ bermakna apabila beban kerja pada pembina meningkat maka akan mengalami penurunan kinerja yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,06$ dan nilai t-hitung ($-2,935 < t\text{-tabel } (1,69726)$) yang mana pengujian ini untuk mengetahui besaran signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat dan mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng.

Nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel beban kerja dan variabel kinerja adalah 0,472 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Nilai R Square adalah 0,233 yang berarti mengandung pengertian bahwa 22,3% dari variasi dalam variabel beban kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen dan 77,7% variasi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karena ketika seseorang merasa mampu namun terbebani dengan tugas dan aktivitas yang dianggap berlebihan dan diluar kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan penurunan kualitas kerja (Irawati & Carollina Dini Arimbi, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Chandra & Ardiansyah (2017) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Hermawan, 2022) beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selanjutnya, diketahui bahwa pembina yang merangkap sebagai mahasiswa mendominasi jumlah pembina sejumlah 21 orang dan merangkap sebagai guru sejumlah 5 pembina. Beban kerja yang lebih tinggi (53,31%) dirasakan oleh pembina yang merangkap sebagai mahasiswa yang mana berdampak pada kinerja (46,69). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa tuntutan perkuliahan dan tugas menjadi pembina mempengaruhi kinerja. Sedangkan beban kerja yang lebih rendah (48,86) dirasakan oleh pada pembina yang merangkap sebagai guru sehingga kinerjanya lebih tinggi (51,14) dibanding mahasiswa. Meskipun terdapat perbedaan rata-rata beban kerja, semua pembina memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama.

Beban kerja yang tinggi memberikan dampak negatif pada kinerja pembina. Ketika pembina dihadapkan pada terlalu banyak tugas dan tanggung jawab maka akan menyebabkan penurunan

kesehatan, produktivitas dan kemampuan dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan indikator keberhasilan kinerja (Bernardin & Russel, 1993) menyatakan bahwa semakin tinggi capaian karyawan maka kinerja karyawan dianggap semakin baik yang artinya jika pembina mampu memenuhi standar capaian maka kinerja pembina akan dianggap baik namun dengan adanya beban kerja yang tinggi meskipun hasilnya positif hal tersebut akan menyebabkan tekanan dan kelelahan sehingga menurunkan kinerja pembina dalam jangka panjang.

Dengan mempertimbangkan penggunaan sumber daya untuk mencapai standar kerja yang ditentukan, penting bagi pihak pesantren untuk mempertimbangkan hal hal seperti pelatihan, kesehatan dan kesejahteraan pembina sehingga kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak saling dirugikan. Pesantren memperhatikan dan memfasilitasi pembina untuk menjaga kualitas sumber daya sehingga pembina akan tetap memenuhi tanggung jawabnya.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan Kemenag 2019

10. *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Al-Ahqaf/46:19)*

Allah menjamin balasan bagi umatnya berdasarkan apa yang telah dikerjakan namun dalam hubungan antar manusia hendaknya wajib untuk memberikan upah sesuai dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pembina merupakan bentuk dari pengabdian yang mana pembina tidak memperoleh insentif dari pekerjaan yang dilakukan bentuk dari upah sendiri bukan hanya berupa uang. Pesantren memberikan segala fasilitas yang memadai dan mendukung produktifitas pembina sebagai contoh fasilitas kesehatan dan pengembangan diri.

Setiap orang akan mendapatkan *feedback* berupa upah atau balasan apapun sesuai dengan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan (Robbins & Judge, 2017). Bentuk penghargaan dan pengakuan yang diperoleh seseorang ditentukan berdasarkan kualitas dan hasil kerja yang telah diberikan kepada atasan. Meskipun imbalan yang diberikan pesantren kepada pembina dirasa kurang memuaskan, maka Allah akan memberikan penghargaan yang sesuai dan adil. Sehingga dengan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dengan keyakinan bahwa setiap tindakan dan kerja keras akan dibalas, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data yang diperoleh pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat beban kerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng berada pada kategori sedang dengan persentase 68,8% dari jumlah pembina. Aspek beban mental mendominasi sebesar 39,77% artinya pembina mengalami tekanan mental dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan dan terbebani untuk menjaga citra lembaga.
2. Tingkat kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng berada pada kategori sedang dengan persentase 75% dari jumlah pembina. Aspek kualitas mendominasi sebesar 54,01%, artinya pembina memiliki pemahaman yang baik akan hasil kerja, teliti, tanggung jawab dan ketepatan kerja yang baik.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng yakni beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila beban kerja meningkat maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 36,4%.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengatur waktu untuk diri sendiri dan pekerjaan. Kemudian subjek dapat meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan (*soft skill maupun hard skill*), membiasakan diri untuk disiplin terhadap waktu dan mengevaluasi diri serta memberikan penghargaan untuk diri sendiri sebagai motivasi untuk melakukan kegiatan positif selanjutnya

2. Bagi Lembaga

Penting untuk meningkatkan program dan fasilitas yang mendukung untuk pemberdayaan sumber daya manusia seperti menyediakan pelatihan pengembangan diri dan perlu dilakukan evaluasi manajemen beban kerja dengan tujuan memastikan kesejahteraan dan produktivitas pembina tetap terjaga. Selain itu, memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas kontribusi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen dari pembina.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan sampel yang lebih beragam, sehingga dapat dilakukan perbandingan kelompok yang berbeda. Selain itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja pembina untuk mendapatkan data yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing The Reliability and Validity of Ratings. Dalam *Educational and Psychological Measurement* (1 ed., Vol. 45, hlm. 131–142). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of Demotivational Managerial Practices On Job Satisfaction and Job Performance: Empirical Evidence From Myanmar's Construction Industry. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Bernardin, H. J., & Russel. (1993). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.). Pena Persada. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Campbell, J. P., McCloy, R., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. Dalam N. Schmitt, W. C. Morman, & Associates (Ed.), *Personnel Selection in Organizations* (hlm. 35–70). Jossey-Bass.
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678. <http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jmk/article/view/214>
- Fadilla, Z., Jannah, M., Aiman, U., Abdullah, K., Hasda, S., Masita, T., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://www.researchgate.net/publication/370561251>
- Fahrurrozi. (2015). Budaya Pesantren di Pulau Seribu Masjid, Lombok. *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, 23(2), 324–245. <https://doi.org/10.19105/karsa.v23i2.730>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of*

Occupational Health Psychology, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>

Hanifah, R. (2023). *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon Tahun 2023*.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

Irawati, R., & Carrollina Dini Arimbi. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance Among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Koesmowidjojo, S. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

LaRocco, J. M., Tetrick, L. E., & Meder, D. (1989). Differences in Perceptions of Work Environment Conditions, Job Attitudes, and Health Beliefs Among Military Physicians, Dentists, and Nurses. *Military Psychology*, 1(3), 135–151. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0103_2

Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 13–19. <https://doi.org/DOI: 10.55336/jpb.v4i1.68>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Najib, M. Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan* [Undergraduate Thesis]. UIN Maulana Malik Ibrahim .

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 163–174.
- Purwanza, S. wahyu, Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, Badi'ah, A., Sayekti, S. P., Fadhilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Priskusanti, R. dewi, & Rasinus. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (A. Munandar, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Putri, D. (2020). *Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi* [Undergraduate Thesis]. Univesitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ramadani, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Putra Mandiri Di Duri* [Undergraduate Thesis]. Universitas Islam Riau.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). Pearson.
- Sembodo, Y. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)* [Undergraduate Thesis]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Spence, J. R., & Baratta, P. L. (2014). Performance Appraisal and Development. Dalam K. Kraiger, J. Passmore, N. R. Dos Santos, & S. Malvezzi (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement* (hlm. 437–461). John Wiley & Son, Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118736982.ch22>
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (1 ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2).

- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. kadek, & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis* (E. Jaelani, Ed.; 1 ed.). Widina Bhakti Persada.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)* (1 ed.). Kencana.

LAMPIRAN

A. Lampiran Surat Izin Penelitian

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.un-malang.ac.id

No. : 2142/FPsi.1/PP.009/9/2024
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

11 September 2024

Kepada Yth.
Ketua Yayasan Hasyim Asy'ari Tebuireng
Jl. Irian Jaya No.10, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten
Jombang Jawa Timur 61471
di
Jombang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada

Nama / NIM	: ALINA SHOFY' IZZA MAZZIDA / 200401110113
Tempat Penelitian	: Pondok Putri Pesantren Tebuireng
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pembina Pondok Putri Pesantren Tebuireng
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd 2. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 13-09-2024 s.d 21-09-2024
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : gT2vJ3

Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PESANTREN TEBUIRENG

Jl. Irian Jaya 10 Tebuireng Jombang 61471
Telp. 0321-863136, 867866 Fax. 0321 867867
www.tebuireng.online, e-mail : tebuirengpusat@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1423/I/HM 00 01/SESTAMA/VI/2024

Pengasuh Pesantren Tebuireng menerangkan bahwa :

Nama : Alina Shofy' Izza Mazzida
Asal PT. : UIN Maulana Malik Ibrahim
Fak/Jurusan : S.1
NPM/NIM : 20040110113

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pesantren Tebuireng mulai tanggal 12 September 2024 s.d. 21 September 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebuireng, 21 September 2024




Ir. H. Abd. Ghofar
Sekretaris Utama

B. Lampiran Blueprint dan Kuesioner

Lampiran 3 Blueprint Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
1.	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat					
2.	Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat					
3.	Seringkali rutinitas di pesantren mengganggu waktu pribadi atau kegiatan di luar pesantren					
4.	Penting untuk menjaga citra positif pesantren					
5.	Saya merasa waktu luang yang diberikan sudah tepat untuk beristirahat					
6.	Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi					
7.	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas					
8.	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Saya sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
10.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik pesantren di luar jam kerja					
11.	Saya kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi					
12.	Rutininitas di pesantren tidak mempengaruhi waktu pribadi atau kegiatan di luar pesantren					
13.	Saya sering merasa tertekan untuk menjaga citra pesantren ketika melaksanakan tugas					
14.	Saya merasa sudah bersikap sesuai aturan pesantren					
15.	Saya mampu mengontrol emosi dengan baik dan benar ketika dihadapkan banyak pekerjaan					
16.	Terkadang saya merasa kebingungan ketika harus menangani beberapa tugas penting maupun masalah sekaligus					
17.	Saya sering kebingungan menentukan Langkah dalam menghadapi santri yang bermasalah					

No.	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
18.	Saya sering merasa lelah dan tidak bersemangat ketika menjalani aktivitas yang sama setiap hari di pesantren					
19.	Saya mengalami kesulitan dalam dalam menyelesaikan tugas karena informasi atau arahan yang tidak jelas					
20.	Saya merasa khawatir tidak mampu mengayomi santri dengan baik					
21.	Saya merasa cemas tentang kemampuan saya dalam memenuhi harapan pimpinan dan wali santri					
22.	Saya khawatir beban kerja di pesantren yang berlebih akan mempengaruhi kesehatan fisik					
23.	Saya sering mengalami berselisih paham dengan pembina lain karena perbedaan pendapat atau cara penyelesaian masalah					
24.	Saya merasa usaha yang saya lakukan tidak dihargai oleh santri atau Pembina lain					
25.	Saya merasa frustrasi jika pekerjaan dan masalah yang tidak kunjung selesai					

Lampiran 4
Blueprint Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
1.	Saya memahami hasil kerja yang telah saya lakukan					
2.	Saya sangat memperhatikan ketelitian ketika saya bekerja					
3.	Saya harus bertanggung jawab terhadap apa yang telah saya kerjakan					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5.	Saya mampu memperoleh hasil kerja yang baik					
6.	Setiap Pembina harus menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan					
7.	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang mendesak					
8.	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9.	Saya mempunyai keterampilan yang baik dalam mengajarkan materi kepada santri					
10.	Saya tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
11.	Saya lebih banyak membuang waktu untuk bermain gadget					
12.	Saya melakukan tugas sesuai SOP yang telah ditetapkan pesantren					
13.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target kerja yang diharapkan oleh pesantren					
14.	Saya tidak mampu menyelesaikan target tugas yang diberikan pesantren					
15.	Saya mendahulukan tugas yang paling mudah hingga tugas yang paling sulit					
16.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
17.	Saya kurang menguasai materi keagamaan dan pesantren					
18.	Saya tidak peduli atas kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
19.	Hasil kerja saya tidak memenuhi standar pesantren					
20.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh ketua divisi					
21.	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
22.	Saya dan tim bekerja dengan cepat untuk memenuhi target yang telah diberikan					
23.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang memuaskan					
24.	Pekerjaan saya diselesaikan oleh orang lain					
25.	Saya kesulitan melakukan lebih dari satu pekerjaan sendirian					
26.	Saya bekerja melebihi kapasitas yang telah ditetapkan					
27.	Saya tidak percaya diri dengan hasil kerja yang telah dilakukan					
28.	Saya tidak mengakui kesalahan yang telah dilakukan dalam menjalankan tugas					
29.	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sendirian					
30.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan Pembina lainnya					

Lampiran 5 Kuesioner

DATA RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- Laki-laki Perempuan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Dimohon untuk menjawab setiap pernyataan sesuai dengan diri anda dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.
- b. Berikut keterangan pilihan jawaban
- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- K : Kurang
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

1. Beban Kerja

No.	Item	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering mendapatkan tugas dengan waktu pengerjaan yang singkat					
2	Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat					
3	Saya sering terburu-buru untuk menyelesaikan tugas karena waktu terbatas					
4	Seringkali rutinitas di pesantren mengganggu waktu pribadi atau kegiatan di luar pesantren					
5	Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi					
6	Saya diberikan waktu luang untuk menyelesaikan tugas					
7	Saya merasa waktu luang yang diberikan sudah tepat untuk beristirahat					
8	Aktivitas penting saya jarang terganggu oleh padatnya kegiatan pesantren					

9	Rutinitas di pesantren tidak mempengaruhi waktu pribadi					
10	Motivasi bekerja tidak berkurang meskipun harus melakukan tugas yang sama secara berulang					
11	Saya mampu mengontrol emosi dengan baik dan benar ketika dihadapkan banyak masalah dan tugas					
12	Saya kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi					
13	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Saya sering merasa tertekan untuk menjaga citra pesantren ketika melaksanakan tugas					
15	Saya sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
16	Saya sering merasa lelah dan tidak bersemangat ketika menjalani aktivitas yang sama setiap hari di pesantren					
17	Saya terbebani dengan tanggung jawab untuk menjaga reputasi pesantren ketika berada diluar pesantren					
18	Saya terbebani untuk menjaga citra positif pesantren					
19	Saya merasa sudah bersikap sesuai aturan pesantren					
20	Saya sering kebingungan dalam menentukan cara yang tepat untuk menghadapi santri yang bermasalah					
21	Terkadang saya kebingungan ketika harus menangani beberapa tugas penting maupun masalah sekaligus					
22	Adanya tekanan pekerjaan membuat saya sulit berkonsentrasi					
23	Rasa jenuh mempengaruhi aktivitas dan kinerja saya sebagai pembina					
24	Saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas karena informasi atau arahan yang tidak jelas					
25	Mudah bagi saya untuk menentukan solusi menghadapi santri yang bermasalah					
26	Saya merasa cemas tentang kemampuan saya dalam memenuhi harapan pimpinan dan wali santri					

27	Saya khawatir beban kerja di pesantren yang berlebih akan mempengaruhi kesehatan fisik					
28	Saya merasa khawatir tidak mampu mengayomi santri dengan baik					
29	Saya sering berselisih paham dengan pembina lain karena perbedaan pendapat atau cara penyelesaian masalah					
30	Saya merasa usaha yang saya lakukan tidak dihargai oleh santri atau pembina lain					
31	Saya merasa frustrasi jika pekerjaan dan masalah tidak kunjung selesai					

2. Kinerja

No	Item	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya puas dengan hasil kerja yang telah saya lakukan					
2	Saya mempunyai keterampilan yang baik dalam mengajarkan materi kepada santri					
3	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang memuaskan					
4	Saya sangat memperhatikan ketelitian ketika saya mengerjakan tugas					
5	Saya kurang menguasai materi keagamaan dan materi seputar pesantren					
6	Saya tidak percaya diri dengan hasil kerja yang telah dilakukan					
7	Saya tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
8	Saya harus bertanggung jawab terhadap apa yang telah saya kerjakan					
9	Saya lebih banyak membuang waktu untuk bermain smartphone					
10	Saya tidak peduli atas kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya bergantung dengan bantuan pembina lain untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya tidak mengakui kesalahan yang telah saya lakukan dalam menjalankan tugas					
13	Terkadang hasil kerja saya tidak memenuhi standar pesantren					
14	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
15	Saya melakukan tugas sesuai SOP yang telah ditetapkan pesantren					

16	Saya mampu memperoleh hasil kerja yang baik					
17	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target kerja yang diharapkan oleh pesantren					
18	Setiap pembina harus menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan					
19	Terkadang saya tidak mampu menyelesaikan target tugas yang diberikan pesantren					
20	Terkadang saya terlambat menyelesaikan tugas					
21	Terkadang saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh koordinator/ketua divisi					
22	Saya kesulitan melakukan lebih dari satu pekerjaan					
23	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang mendesak					
24	Saya mendahulukan tugas yang paling mudah hingga tugas yang paling sulit					
25	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sendirian					
26	Saya akan mengecek kembali sebelum mengumpulkan tugas					
27	Saya cenderung ceroboh saat bekerja					
28	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan pembina lain saat pekerjaan saya telah selesai					
29	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
30	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya					
31	Saya dapat bekerja melebihi kapasitas yang telah ditetapkan					
32	Saya dan tim bekerja dengan cepat untuk memenuhi target yang telah diberikan					
33	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
34	Saya bekerja dibawah kapasitas yang telah ditetapkan					

C. Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Perhitungan Aiken's V Kuesioner Beban Kerja

ITEM	I	II	III	IV	S1	S2	S3	S4	SIG S	n(c-1)	V	Ket
1	3	3	1	3	2	2	0	2	6	8	0.75	SEDANG
2	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
3	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
4	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
5	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
6	3	3	1	3	2	2	0	2	6	8	0.75	SEDANG
7	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
8	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
9	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
10	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
11	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
12	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
13	2	3	3	2	1	2	2	1	6	8	0.75	SEDANG
14	2	3	3	2	1	2	2	1	6	8	0.75	SEDANG
15	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
16	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
17	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
18	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
19	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
20	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
21	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
22	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
23	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
24	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
25	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
TOTAL	72	75	71	73	47	50	46	48	191	200	0.955	

Lampiran 7
Hasil Perhitungan Aiken's V Kuesioner Kinerja

ITEM	I	II	III	IV	S1	S2	S3	S4	SIG S	n(c-1)	V	Ket
1	3	3	3	1	2	2	2	0	6	8	0.75	SEDANG
2	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
3	3	3	2	3	2	2	1	2	7	8	0.875	TINGGI
4	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
5	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
6	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
7	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
8	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
9	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
10	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
11	3	3	3	2	2	2	2	1	7	8	0.875	TINGGI
12	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
13	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
14	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
15	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
16	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
17	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
18	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
19	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
20	2	3	3	3	1	2	2	2	7	8	0.875	TINGGI
21	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
22	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
23	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
24	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
25	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
26	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
27	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
28	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
29	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
30	3	3	3	3	2	2	2	2	8	8	1	TINGGI
TOTAL	85	90	89	87	55	60	59	57	231	240	0.9625	TINGGI

Lampiran 8
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

ITEM	Pearson Correlation	r-tabel (0,05)	Keterangan
x1	0.072195	0.349	tidak valid
x2	-0.02646	0.349	tidak valid
x3	0.461168	0.349	valid
x4	0.390213	0.349	valid
X5	0.310929	0.349	tidak valid
x6	0.184907	0.349	tidak valid
x7	-0.31493	0.349	tidak valid
x8	0.641028	0.349	valid
x9	0.554172	0.349	valid
X10	0.276676	0.349	tidak valid
X11	0.354749	0.349	valid
x12	0.653849	0.349	valid
x13	0.680317	0.349	valid
x14	0.641026	0.349	valid
x15	0.388913	0.349	valid
x16	0.489596	0.349	valid
x17	0.394796	0.349	valid
x18	0.397899	0.349	valid
X19	0.018629	0.349	tidak valid
x20	0.591614	0.349	valid
x21	0.676286	0.349	valid
x22	0.791737	0.349	valid
x23	0.656533	0.349	valid
x24	0.274672	0.349	tidak valid
x25	0.206516	0.349	tidak valid
x26	0.607292	0.349	valid
x27	0.603226	0.349	valid
x28	0.629201	0.349	valid
x29	0.4887	0.349	valid
x30	0.384671	0.349	valid
x31	0.573097	0.349	valid

Lampiran 9
Hasil Uji Validitas Kinerja

ITEM	Pearson Correlation	r-tabel (0,05)	Keterangan
y1	0.406961	0.349	Valid
y2	0.293896	0.349	Tidak Valid
y3	0.606479	0.349	Valid
y4	0.686223	0.349	Valid
y5	0.389498	0.349	Valid
y6	0.567661	0.349	Valid
y7	0.534257	0.349	Valid
y8	0.084218	0.349	Tidak Valid
y9	0.623237	0.349	Valid
y10	0.066982	0.349	Tidak Valid
y11	0.434582	0.349	Valid
y12	0.16862	0.349	Tidak Valid
y13	0.341046	0.349	Tidak Valid
y14	0.578837	0.349	Valid
y15	0.391176	0.349	Valid
y16	0.629911	0.349	Valid
y17	0.421312	0.349	Valid
y18	0.009698	0.349	Tidak Valid
y19	0.578791	0.349	Valid
y20	0.453806	0.349	Valid
y21	0.617931	0.349	Valid
y22	0.660623	0.349	Valid
y23	0.277605	0.349	Tidak Valid
y24	0.176667	0.349	Tidak Valid
y25	0.33479	0.349	Tidak Valid
y26	0.401591	0.349	Valid
y27	0.575871	0.349	Valid
y28	0.250939	0.349	Tidak Valid
y29	0.108758	0.349	Tidak Valid
y30	0.575339	0.349	Valid
y31	0.563145	0.349	Valid
y32	0.539173	0.349	Valid
y33	0.10289	0.349	Tidak Valid
y34	0.055077	0.349	Tidak Valid

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Kuesioner Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	22

Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	21

D. Lampiran Uji Analisis Statistik Deskriptif dan Kategorisasi

Lampiran 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	32	29.00	85.00	65.6875	12.37958
Kinerja	32	52.00	96.00	71.2813	9.52834
Valid N (listwise)	32				

Lampiran 13 Kategorisasi Data Kuesioner Beban kerja

Statistics

kategori

N	Valid	32
	Missing	0

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	12.5	12.5	12.5
	Sedang	22	68.8	68.8	81.3
	Tinggi	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 14 Kategorisasi Data Kuesioner Kinerja

Statistics

kategori		
N	Valid	32
	Missing	0

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	15.6	15.6	15.6
	Sedang	24	75.0	75.0	90.6
	Tinggi	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

E. Lampiran Uji Asumsi

Lampiran 15 Tabel Uji Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

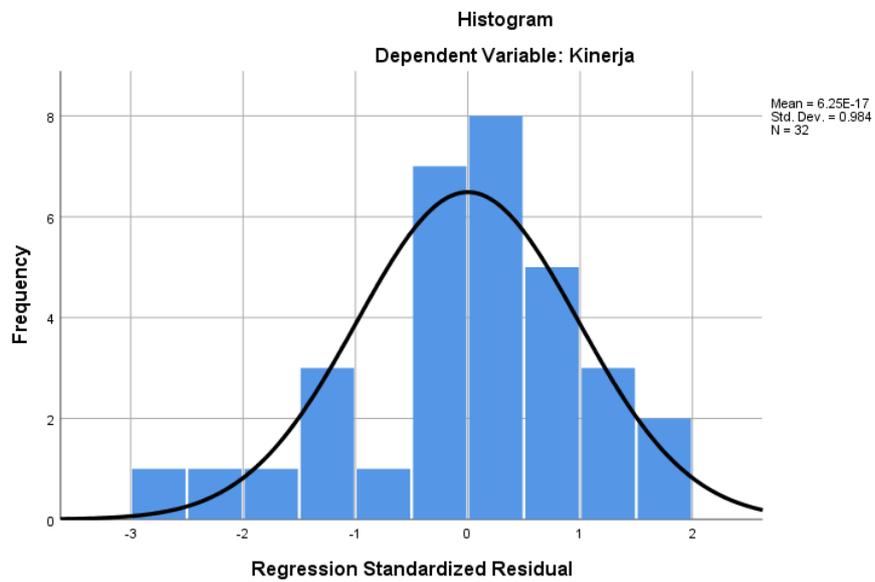
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.39843923
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.088
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c

a. Test distribution is Normal.

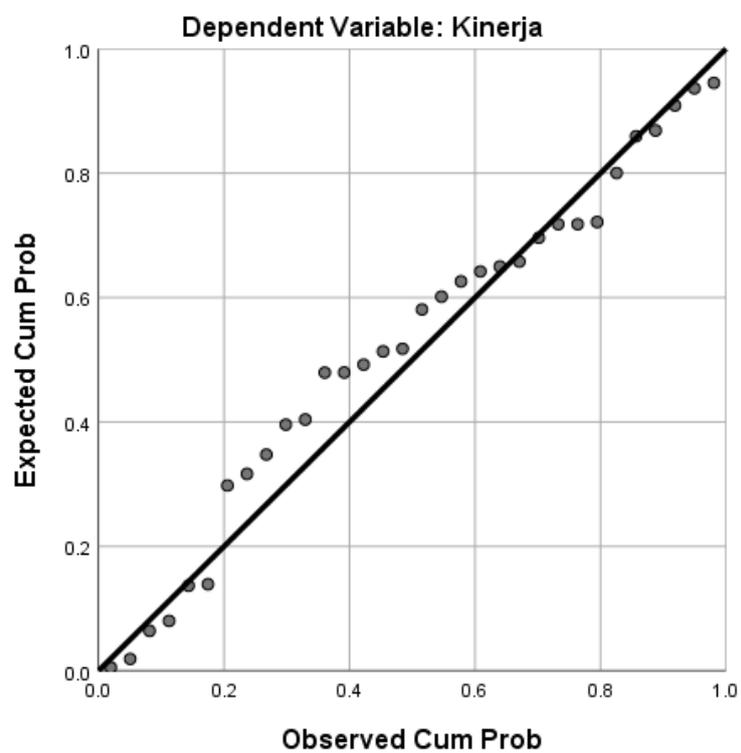
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 16 Histogram dan P-Plot Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 17 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.021	5.382		1.305	.202
	Beban Kerja	-.011	.081	-.026	-.141	.889

a. Dependent Variable: ABS_RES

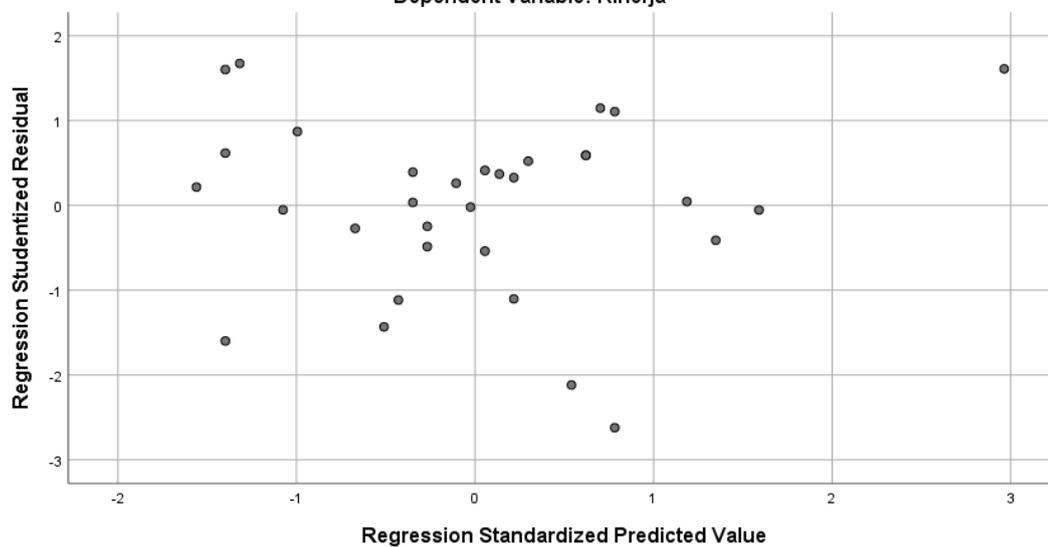
Lampiran 18 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1868.802	23	81.252	.687	.772
		Linearity	627.922	1	627.922	5.312	.050
		Deviation from Linearity	1240.881	22	56.404	.477	.919
	Within Groups		945.667	8	118.208		
	Total		2814.469	31			

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 19 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	95.162	8.275		11.500	.000		
	Beban Kerja	-.364	.124	-.472	-2.935	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.197	8.53727

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja