

## PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU PAI DI SMA BANTEN

Ali Nurdin<sup>1\*</sup>, Samudi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mathla'ul Anwar Banten

\*Email: [alinurdin@unmabanten.ac.id](mailto:alinurdin@unmabanten.ac.id)

<sup>2</sup>STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

\*Email: [samudidr.banten@gmail.com](mailto:samudidr.banten@gmail.com)

### ABSTRACT

*Teacher performance is the main and very urgent factor that enables the realization of educational and learning goals in the school environment. The realization of teacher performance is due to many factors, including: work stress situations, work environment, workload and interpersonal communication. Therefore, many of these matters require special attention from all parties, so that teachers work in harmony with their work. This research aims to examine and analyze the influence of work stress, work environment, workload and interpersonal communication on the performance of Islamic religious education teachers at high schools in Banten. In conducting research, researchers used an ex post facto type of quantitative approach. The research sample was 64 Islamic religious education teachers at private high schools in Pandeglang Banten, with a random sampling method. In obtaining research data, observation, questionnaires and documents were used. Data analysis was carried out in stages, including: data description, validation testing, reliability testing, analysis requirements testing, as well as simultaneous and partial analysis tests. The research results found: work stress on teacher performance has a positive and significant influence. The work environment on teacher performance has a positive and significant influence. Workload on teacher performance has a positive and significant influence. Interpersonal communication on teacher performance has a positive and significant influence. Likewise, work stress, work environment, workload and interpersonal communication have a positive and significant influence on teacher performance. This means that the lower the work stress and workload, the higher the performance of the Islamic religious education teacher. At the same time, as the work environment and interpersonal communication improve, the performance of Islamic religious education teachers will also increase.*

**Keyword:** *Job Stress, Work Environment, Workload, Interpersonal Communication, Teacher Performance*

### ABSTRAK

Kinerja guru adalah faktor utama dan sangat urgen yang memungkinkan terwujudnya tujuan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan sekolah. Adapun terwujudnya kinerja guru sangat diakibatkan oleh adanya banyak faktor, di antaranya: situasi stres pekerjaan, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, hal-hal tersebut banyak yang memerlukan

perhatian khusus dari seluruh pihak, agar guru bekerja selaras dengan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam pada SMA di Banten. Dalam melakukan penelitian, peneliti memakai pendekatan kuantitatif jenis *ex post facto*. Sampel penelitiannya adalah guru pendidikan agama Islam pada SMA swasta di Pandeglang Banten berjumlah 64 orang, dengan metode pengambilan sampel melalui *random sampling*. Dalam memperoleh data penelitian digunakan observasi, angket dan dokumen. Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi: deskripsi data, pengujian validasi, pengujian reliabilitas, pengujian persyaratan analisis, serta uji analisis simultan dan parsial. Hasil penelitian ditemukan: stres kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Beban kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Begitu juga stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja dan beban kerja, maka akan semakin meningkat kinerja guru pendidikan agama Islam tersebut. Pada saat yang sama, seiring dengan meningkatnya lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, kinerja guru pendidikan agama Islam pula akan mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru*

## 1. PENDAHULUAN

Sektor pendidikan merupakan modal utama jangka yang panjang bagi pembangunan dan tingkat kemajuan sebuah bangsa. Konsep pendidikan sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat dari segi bentuk dan isi serta pelaksanaan program pendidikan. Demikian juga pendidikan bisa dipandang selaku hal awal untuk generasi penerus dalam mempersiapkan persaingan di jaman global dan tantangan masa kini. Dalam inti penjelasan UU No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional mempunyai tanggung jawab guna mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, dapat membentuk karakter, memajukan peradaban sebuah bangsa yang memiliki martabat, bermartabat guna memajukan kehidupan negara, dengan tujuan dapat menghasilkan pengembangan kemampuan peserta didik menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, memiliki akhlak mulia, dan sehat, serta arif, demikian juga cakap dan kreatif, berjiwa demokrasi serta menjadi warga negara yang mempunyai rasa tanggung jawab yang baik.

Sistem pendidikan merupakan suatu proses yang disengaja dengan tujuan guna mencerdaskan kehidupan negara, melalui sistem pendidikan mampu mewujudkan setiap orang sebagai manusia yang memiliki peran besar pada proses pembangunan negara. Saat ini guru menjadi faktor yang sangat urgen guna mewujudkan tujuan pendidikan yang sudah disepakati bersama. Dalam UU No. 14 Tahun 2005, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan guru merupakan pendidik yang profesional dengan tupoksi mengajar dan membimbing serta melakukan pengarahannya, demikian juga melaksanakan penilaian dan evaluasi

terhadap siswa atau peserta didik pada pendidikan tingkat anak usia dini, pendidikan berbentuk normal, dan pendidikan tingkat dasar, serta sekolah tingkat menengah atas.

Fitria & Nio (2020) berpandangan sejauhmana kontribusi guru terhadap kesuksesan kegiatan belajar mengajar sangat ditunjukkan oleh keterampilan dan kemampuannya yang sesuai dengan tugas pokok, tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai tokoh sentral pada kegiatan proses pembelajaran di dalam kelas, sorang guru mesti dapat menciptakan berbagai aspek yang penting untuk pembelajaran, supaya hasilnya selaras dengan maksud dan tujuan pembelajaran dan pendidikan yang telah ditetapkan. Demikian juga, sebagaimana Widayati dkk (2020) guru mempunyai tanggung jawab tambahan di luar tugas pokoknya, antara lain: melakukan pengembangan pribadi dengan mengikuti pelatihan yang diberikan sekolah, lembaga lain, mengembangkan bahan ajar, membuat bank soal yang diperlukan untuk ujian akhir semester dan lain-lain.

Begitu pula di antara sesuatu yang urgen guna mewujudkan tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah yaitu kinerja seorang guru. Secara umum kinerja seorang guru dapat dianggap sebagai hasil pekerjaan keras guru yang dilakukan atas dasar kemampuan, keikhlasan, dan pemanfaatan waktunya dengan baik (Badaruddin, 2015). Tanggung jawab guru dalam pekerjaannya dan perilakunya mampu dimanfaatkan guna memastikan apakah mereka sudah memperlihatkan kompetensi tingkat baik atau tinggi dalam profesi gurunya, dan pengembangan pendidikan, disiplin dan pengajaran kreativitas dalam memenuhi petunjuk dan tujuan lainnya (Fiqh dan Ahmad, 2023). Peningkatan efisiensi tenaga pendidik atau sangat urgen guna meningkatkan standar pendidikan, yang bakal mempengaruhi standar sumberdaya manusia di negara ini. Menurut Mathis, ada banyak aspek berkaitan dengan pekerjaan setiap orang, termasuk pekerjaan seorang guru, antara lain: keterampilan, tekad, kualitas pekerjaan mereka dan hubungan dalam organisasi (Badaruddin, 2015).

Untuk mencapai kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah berdasarkan tupoksi dan tanggung jawabnya, hal ini sangat diakibatkan pengaruhnya oleh banyak faktor, di antaranya: tekanan pekerjaan, stres pekerjaan, lingkungan pekerjaan, beban kerja, komunikasi interaktif antara guru dan guru dan yang lain. Stres kerja merupakan situasi stres yang dapat berpengaruh atas emosi, dan proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Stres pekerjaan yang tak mampu di atasi dengan benar umumnya tercermin dalam tidak mampunya seorang guna melakukan interaksi dengan kondisi lingkungan, baik itu lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan (Siagian, 2009).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai atau pekerja sehari-harinya bekerja dalam pekerjaannya (Ferawati, 2017). Sedangkan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) antara lain: lingkungan kerja berupa fisik meliputi cahaya di tempat pekerjaan, panas di tempat pekerjaan, tingkat kelembaban, udara dan kebisingan, alat kerja berat, buruk bau, warna dan dekorasi, suara musik serta kepribadian; sedangkan lingkungan kerja berupa non fisik meliputi adanya pengaruh pekerjaan atas bawahan dan pengawasan, pengaruh pekerjaan atas rekan kerja, dan pengaruh pekerja atas atasannya.

Beban kerja adalah faktor lain yang mengakibatkan pengaruh atas timbulnya kinerja seorang guru. Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Suatu pekerjaan dilakukan dengan benar

apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar (Ellyzar & Yunus, 2017). Karena beban kerja yang ada saat ini, lembaga pendidikan harus memperhitungkan dengan cermat kapasitas gurunya, agar pekerjaan yang diterimanya sesuai dengan kemampuannya (Suryani dkk., 2020). Indikator beban kerja meliputi: kondisi kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan penggunaan waktu (Rolos et al., 2018).

Komunikasi interpersonal adalah proses penggunaan informasi guna menghasilkan makna bersama di antara dua orang atau pun lebih pada kondisi tertentu, kesempatan sama untuk komunikator dengan komunikan (Pearson, et.al., 2003). Menurut Nima & Dyah (2019) bahwa komunikasi interpersonal akan baik bila sesuai peraturan, dapat diterima, luas dan kedalaman informasi meningkat, hubungan dihargai dan semua orang mendapat manfaat keadilan sosial dari interaksi itu.

Berdasarkan observasi di SMA Swasta di Pandeglang Provinsi Banten, banyak ditemukan permasalahan lain terkait kinerja guru agama Islam berdasarkan banyak faktor yaitu situasi stres dalam pekerjaan, lingkungan kerja, beban kerja, tanggung jawab dan komunikasi interpersonal antar guru dan lainnya. Beberapa permasalahan tersebut di antaranya: beban pekerjaan terus meningkat, tekanan pekerjaan yang tidak adil, jam pekerjaan tidak mencukupi, upah yang tidak memadai, konflik masalah keluarga, kondisi kerja yang buruk, fasilitas tidak lengkap, dukungan dari berbagai pihak kurang memadai, kurangnya kesetaraan pemikiran yang menyebabkan kondisi kerja yang buruk di antara para guru dan menyebabkan kesalahpahaman. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji, dan menganalisis serta mengevaluasi pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru PAI di SMA Banten.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja Guru**

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja disebabkan oleh sikap dan nilai baik dari kerja seseorang yang mengerjakan pekerjaannya relevan dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Siagian (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah kesanggupan seseorang pada umumnya untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuannya, bekerja dengan baik dengan berbagai tujuan yang diciptakan dan pengorbanan di lapangan lebih rendah dibandingkan dengan hasil yang diperoleh.

Dalam definisi lain, Saman (2020) menjelaskan bahwa kinerja ditunjukkan oleh perilaku aktual seperti kinerja profesional biasa dalam pekerjaan yang sama pada organisasi. Rinny dkk. (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah output yang diperoleh dari kegiatan selama periode tertentu. Keberadaan kinerja sangat urgen, sebab bisa memastikan seberapa berkualitas seseorang bisa merampungkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.. Sedangkan kinerja pandangan Permadi dkk. (2019) adalah hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang mampu dilakukan oleh pegawai atau pekerja tergantung pada pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan indikator yaitu: kualitas dan kuantitas pekerjaan, pemenuhan waktu yang baik, kebebasan dan kesiapan untuk berkembang.

### **2.2 Stres Kerja**

Menurut Veithzal & Ella (2009) dan Wulantika (2017) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan aktif yang menimbulkan ketidaknyamanan fisik serta

psikologis yang berpengaruh kepada emosi, dan proses berpikir serta keadaan pegawai. Sedangkan Amoroso & Lim (2017) menekankan bahwa faktor risiko stres adalah karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, tugas pekerjaan, jam kerja yang panjang, konflik interpersonal, kekurangan uang, sistem penggajian yang buruk, kurangnya organisasi atau komunikasi dan juga kekerasan di tempat kerja. Stresor akan menghambat proses kerja dan produktivitas maksimal seseorang. Sedangkan menurut Dwiyanti dan Jati (2019) persepsi stres kerja disebabkan oleh lingkungan dan pribadi. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik dan sosial di lingkungan kerja, sedangkan faktor pribadi meliputi ciri-ciri kepribadian, aktivitas pribadi, dan keadaan individu. Aspek dan indikator terkait stres kerja dalam pandangan Robbins dan Judge (2017) antara lain: stres tentang lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik serta stres organisasi, yang berkaitan dengan situasi di mana orang-orang yang bekerja khawatir terhadap pekerjaan, tugas, dan persyaratannya.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan susunan berkenaan dengan beberapa alat atau benda-benda yang ditemui, lingkungan tempat orang yang melakukan pekerjaan, proses kerja dan organisasi kerja individu atau kelompok (Sedamaryanti, 2017). Afandi (2018) berpandangan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan disekitarnya untuk melakukan pekerjaannya demi menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Sedangkan Anam (2018) menjelaskan lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melingkupi pegawai sehingga mereka merasa nyaman, tenteram serta dan merasa puas untuk bekerja dan merampungkan pekerjaan yang dibebankan atasannya. Banyak komponen yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja, dalam hal ini Afandi (2018) mengemukakan antara lain: lingkungan kerja berupa fisik yaitu: ruang tempat kerja, desain kerja, tempat kerja, dan tingkat privasi dan suara dalam psikologis lingkungan kerja yaitu: banyak pekerjaan, sistem manajemen yang buruk dan frustrasi. Menurut Sedamaryanti (2017) indikator lingkungan kerja antara lain: cahaya, panas, kelembaban, kualitas udara, kebisingan, getaran di tempat kerja, bau, warna, dekorasi atau desain, musik dan keamanan.

### **2.4 Beban Kerja**

Menurut Dewi dan Kadek (2017) yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah tugas yang mesti dilaksanakan oleh sebuah himpunan atau pemilik tugas pada periode yang telah ditentukan. Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa ada banyak indikator yang dapat menentukan sejauhmana pekerjaan di perusahaan yang harus diterima oleh pegawai, antara lain: kondisi kerja, penggunaan waktu dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Vanchapo (2020) bahwa kondisi emosional terjadi disebabkan oleh ketidakserasian antara beban pekerjaan dengan kesanggupan seseorang untuk mengatasi beban pekerjaan yang dihadapinya.

### **2.5 Komunikasi Interpersonal**

Menurut Burhanudin menurut Ruffiah dan Muhsin (2018) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi seseorang dengan orang yang lain dalam kehidupan masyarakat atau organisasi, baik organisasi sifatnya bisnis atau bukan, dengan memakai metode sederhana pemahaman komunikasi dan bahasa untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian Handayani dan Nanik (2019) dikemukakan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara beberapa

orang secara langsung *peace to peace*, yang bisa jadi masing-masing pesertanya menangkan atau membaca reaksi atau perubahan orang lain.

Penjelasan lainnya adalah komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dua arah antara satu orang dengan orang lain dalam suatu hubungan dan terakumulasi seiring berjalannya waktu (Afrilia dan Anisa, 2020). Komunikasi interpersonal memerlukan minimal dua orang, dimana satu bertindak selaku pemberi informasi sedangkan lainnya sebagai penerima informasi. Komunikasi sesungguhnya dapat berlangsung tanpa kendala apabila komunikator dan lawan bicaranya dapat membentuk dan memahami isi pesan (Suranto, 2011).

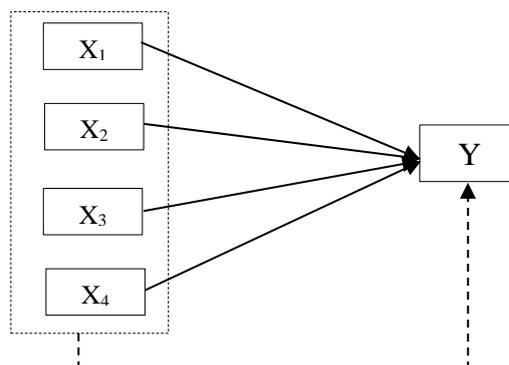
Terdapat lima unsur dalam komunikasi interpersonal yaitu antara lain: sumber, pesan, saluran atau medium, penerima, dan akibat (Ngalimun, 2022). Menurut Wood dalam Mustofa dkk (2021) komunikasi interpersonal akan terwujud serta diperlukan oleh manusia jika ada beberapa faktor, antara lain: sesuatu yang bisa dipelajari, setiap orang tidak dapat hidup tanpa adanya komunikasi, tidak dapat diubah, menciptakan hubungan yang langgeng, orang menciptakan komunikasi, dan melibatkan masalah-masalah moral. Sedangkan beberapa faktor yang perlu dipahami untuk menjalin komunikasi yang efektif, sebagaimana dijelaskan Rukmana (2021), antaranya: terbuka, tenggang rasa, suportif, dan positif, serta adanya kesetaraan.

## 2.6 Pendidikan Agama Islam

Pendidikan agama Islam adalah upaya yang sadar dan terencana guna mempersiapkan siswa atau peserta didik agar mengetahui, dan memahami, serta menghayati, demikian juga dapat mengimani ajaran agama Islam, disertai dengan pengajaran hormat kepada penganut agama lainnya yang berbeda, terlibat dalam kerukunan antar umat beragama untuk persatuan dan solidaritas bangsa msmpu tercapai (Majid & Dian, 2014).

Pendidikan agama Islam menurut Azra (2019) mempunyai tiga dimensi, yaitu: Pertama: Dimensi kehidupan duniawi yang menghimbau manusia sebagai hamba Allah guna mempunyai ilmu pengetahuan yang diperlukan serta keterampilan untuk mengembangkan diri dalam kehidupan. Kedua : Dimensi kehidupan di surga dimana manusia dianjurkan untuk menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat dan Ketiga: Dimensi hubungan kehidupan duniawi dengan kehidupan ukhrawi menghimbau agar manusia berusaha menjadi hamba Allah yang sempurna di bidangnya dan pengetahuan dan keahlian serta yang mengikuti pelaksanaan ajaran Islam. Sedangkan menurut Indrianto (2020) pendidikan agama Islam berperan untuk mengembangkan, menanamkan nilai-nilai, menyesuaikan mental, meningkatkan, menghindari, mengajarkan dan menyalurkan.

Hipotesis penelitian yang bersifat teoritis, dapat diperlihatkan pada gambar sebagai berikut:



## Kerangka Teoritik.

### 3. METODE

Pembahasan dalam penelitian ini memakai metode kuantitatif jenis *ex post facto*. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memandang realitas sebagai hubungan yang bersifat sebab-akibat yang dapat diklasifikasikan, spesifik, dapat diamati, dan terukur, yang mana data data penelitian disajikan berupa numerik dan digunakan analisis dengan memakai statistik. Sedangkan penelitian *ex post facto* merupakan penelitian diperlukan guna mengkaji suatu kejadian atau peristiwa yang sudah terjadi kemudian memperhatikan kembali guna menemukan beberapa hal atau faktor yang mungkin mengakibatkan suatu kejadian atau peristiwa tersebut.

Dalam penelitian ini memakai sampel 64 orang sebagai tenaga pengaja atau guru pada mata pelajaran PAI di Sekolah Menengah Atas Swasta di Kabupaten Pandeglang Banten, dengan teknik atau cara pengambilan sampelnya memakai *simple random sampling*. Handayaani (2020) menjelaskan bahwa teknik atau cara pengambilan sampel dalam penelitian adalah proses pemilihan beberapa unsur dari populasi penelitian untuk dijadikan sampel, sekaligus mempelajari perbedaan sifat atau sifat dari objek yang dijadikan sampel, dari situlah dapat dibuat generalisasi komponen populasi. Sedangkan *random sampling* suatu teknik penelitian pemilihan acak.

Untuk memperoleh data penelitian, cara pengumpulan datanya memakai observasi, dan angket, serta dokumen. Sedangkan alat untuk menganalisis datanya memakai aplikasi SPSS, melalui beberapa langkah terdiri dari: deskripsi data, dan uji validasi serta uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan adanya uji persyaratan analisis, uji hipotesis secara regresi berganda dan uji regresi secara parsial.

### 4. HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Sesuai hasil data perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat digambarkan bahwa stres kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 76,73, skor median nilai 75,00, nilai modus = 75,00, nilai standar deviasi = 10,810. Lingkungan kerja mempunyai nilai mean = 77,83, nilai median = 75,00, nilai modus = 75,00, nilai standar deviasi = 11,036. Beban kerja mempunyai nilai mean = 75,58, nilai median = 74,00, nilai modus = 75,00, nilai standar deviasi = 10,440. Komunikasi interpersonal memiliki nilai mean = 76,76, nilai median = 75,00, nilai modus = 64,00, nilai standar deviasi = 10,669. Kinerja guru mempunyai rerata 74,44, nilai median 73,00, nilai modus 75,00 serta nilai standar deviasi = 10,074.

#### 4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini mempunyai validasi yang didasarkan pada hitungan secara statistik yang memperlihatkan beberapa pernyataan atau pertanyaan dari 5 variabel, yang menunjukkan nilai korelasional *Pearson* lebih besar dari  $t_{tabel} = 0,2461$  atau  $Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,05$ . Sehingga seluruh data variabel penelitian tersebut dinyatakan valid dan dapat menjadi ukuran dalam memperoleh data penelitian. Sedangkan reliabilitas dalam penelitian ini dari perhitungan data statistik dapat diketahui seluruh variabel yaitu: stres kerja, lingkungan kerja, dan

beban kerja, serta komunikasi interpersonal kemudian kinerja guru memiliki nilai  $\text{Alpa} = 0,999 > r_{\text{tabel}} = 0,246$ . Artinya kuesioner tentang stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi interpersonal, serta kinerja guru bisa dianggap dapat dipercaya sebagai instrumen dalam memperoleh data penelitian.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan berbagai cara sebagai berikut:

#### 1. Pengujian secara Simultan/Bersama-sama (Uji F)

Uji secara simultan atau bersama-sama dalam analisis regresi bertujuan guna menemukan terkait pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal atas kinerja guru PAI. Hasil pengujian data statistik uji F dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Pengujian Regresi Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6380.395	4	1595.099	7046.804	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.355	59	.226		
	Total	6393.750	63			

a. dependent variable: kinerja guru

b. predictors: (constant), stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi interpersonal

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, maka dapat dijelaskan  $F_{\text{hitung}}$  memiliki nilai 7.046.804,  $F_{\text{tabel}}$  memiliki nilai ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu 3,15. Mengingat  $F_{\text{hitung}}$  memiliki nilai 7046,804 > nilai  $F_{\text{tabel}}$  3,15 dan sign. memiliki nilai  $0,000 < \alpha = 0,05$ , dengan demikian hipotesis ditolak atau diterima. Hal ini berarti, bisa dikemukakan, terdapat pengaruh secara positif dan secara signifikan stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal secara bersama-sama atau terhadap kinerja guru. Artinya dengan menurunnya stres kerja atau beban kerja serta meningkatnya lingkungan kerja atau komunikasi interpersonal, maka kinerja guru PAI akan menghasilkan juga peningkatan.

Sedangkan uji regresi secara bersama didasarkan pada besarnya pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, serta komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru, seperti dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Simultan Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 <sup>a</sup>	.998	.998	.476

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi interpersonal

Dari hasil pengujian data statistik pada *model summary* yang terangkum di atas terlihat nilai pengaruh simultan stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,999, nilai tersebut mewakili tingkat sangat kuat pengaruhnya.

Pengujian *R Square* atau koefisien determinasi pada penelitian ini bertujuan guna menemukan atau memperkirakan besarnya atau kuatnya kontribusi atau sumbangan adanya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru. Dari uji statistik tersebut, memperlihatkan bahwa koefisien determinasi yaitu 0,998 artinya

sumbangan/kontribusi stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru PAI secara bersama-sama adalah 99,80%, Adapun 0,20% yang merupakan sisanya diakibatkan pengaruh beberapa faktor lainnya, yang tidak diungkapkan pada pembahasan penelitian ini.

2. Pengujian Parsial (Uji t)

Uji regresi secara parsial yang dilakukan melalui uji t tujuannya guna menemukan pengaruh tiap variabel independen atas variabel dependen. Pengujian regresi secara parsial dapat terlihat sebagai berikut:

Pengujian Regresi secara Parsial

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.156	.515		4.188	.000
1 Stres Kerja	.473	.219	.507	2.158	.003
Ling, Kerja	.205	.199	.305	3.050	.004
Beban Kerja	.874	.122	.905	7.134	.000
Kom. Interpersonal	.396	.169	.419	2.342	.002

a. Dependent Variable: GK

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru

Dari uji statistik di atas terlihat  $t_{hitung}$  memiliki nilai 2,158 >  $t_{tabel}$  memiliki nilai 2,000 sign. Memiliki nilai 0,003 < 0,05, dengan demikian bisa dikemukakan hipotesis ditolak atau diterima. Hal ini berarti, stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja guru PAI. Demikian juga hal ini memiliki pengertian bahwa semakin menurun stres kerja, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja guru PAI. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh stres kerja atas kinerja guru dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Pengujian Koefisien Regresi Y terhadap  $X_1$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.996	.662

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Demikian juga, dari data tersebut, diketahui koefisien regresi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru PAI yaitu 0,998. Artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar atau kuat atas kinerja guru PAI. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,996 artinya kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 99,60%, sedangkan sisanya yaitu 0,40% diakibatkan pengaruh oleh variabel lainnya.

b. Lingkungan kerja atas kinerja guru

Dari data tersebut, diketahui  $t_{hitung}$  memiliki nilai 3,050 >  $t_{tabel}$  memiliki nilai 2,000 Sign. memiliki nilai 0,004 < 0,05, bisa dikemukakan hipotesis ditolak atau diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan atas kinerja guru PAI. Demikian juga hal ini berarti ketika lingkungan kerja membaik, akan meningkatkan juga kinerja guru PAI. Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja atas kinerja guru dapat terlihat sebagai berikut:

Pengujian Koefisien Regresi Y terdapat  $X_2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.992	.992	.915

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sesuai data tersebut, dapat diperlihatkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja atas kinerja guru adalah yaitu 0,996. Hal ini artinya lingkungan kerja mempunyai berpengaruh sangat besar atau kuat atas kinerja guru PAI. R Square memiliki nilai 0,992 yang artinya sumbangan lingkungan kerja atas kinerja guru PAI yaitu 99,20%, sedangkan sisanya yaitu 0,80% diakibatkan pengaruh oleh variabel lainnya.

c. Beban kerja atas kinerja guru

Dari data di atas, diketahui  $t_{hitung}$  memiliki nilai  $7,134 > t_{tabel}$  sebesar 2,000 sign. Memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, bisa dikemukakan bahwa hipotesis ditolak atau diterima. Hal ini berarti beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan atas kinerja guru. Dengan demikian, berarti semakin terjadinya pengurangan beban kerja, akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru PAI. Sedangkan besarnya pengaruh beban kerja atas kinerja guru PAI diperlihatkan sebagai berikut:

Pengujian Koefisien Regresi Y terhadap  $X_3$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 <sup>a</sup>	.998	.998	.487

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Demikian juga sesuai data tersebut, dapat ditunjukkan nilai koefisien regresi beban kerja atas kinerja guru PAI yaitu 0,999. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh sangat besar atau kuat atas kinerja guru. R Square dengan nilai yaitu 0,998 yang berarti kontribusi beban kerja guru yaitu 99,80%. Adapun sisanya yaitu 0,20% diakibatkan oleh pengaruh variabel yang lain.

d. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

Dari data tersebut, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  memiliki nilai  $2.342 > t_{tabel}$  memiliki nilai 2,000 dan sign. yaitu 0,002 lebih kecil dari 0,05, bisa dikemukakan bahwa hipotesis ditolak atau diterima. Hal ini berarti komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan secara signifikan atas kinerja guru PAI. Dengan demikian berarti bahwa semakin mengalami peningkatan komunikasi interpersonal, akan mengalami peningkatan pula kinerja guru PAI. Sedangkan hasil besarnya pengaruh komunikasi interpersonal atas kinerja guru PAI diuraikan sebagai berikut:

Pengujian Koefisien Regresi Y terhadap  $X_3$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.993	.993	.834

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal

Dari data tersebut, maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi komunikasi interpersonal atas kinerja guru adalah memiliki nilai 0,997. Hal ini artinya komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang sangat besar atau kuat atas kinerja guru. R Square dengan nilai 0,993 yang berarti sumbangan atau

kontribusi komunikasi interpersonal atas kinerja guru PAI yaitu 99,30%. Adapun sisanya yaitu 0,70% akibatkan pengaruh oleh beberapa faktor lain.

Demikian juga, sesuai data tersebut, menunjukkan adanya nilai persamaan regresi yaitu:  $Y=2.156+0.473X_1+0.205X_2 +0.874X_3 +0.396X_4$ . Penafsiran persamaan regresi ini, khususnya konstanta yaitu 2,156, memperlihatkan secara matematis yaitu jika nilai stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, serta komunikasi interpersonal memiliki nilai 0, dengan demikian nilai variabel kinerja guru PAI yaitu 2,156.

Koefisien regresi variabel stres kerja 0,473 yang berarti penurunan stres kerja dengan asumsi variabel lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal bersifat tetap, dengan demikian akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 2.156. Begitu pula dengan lingkungan kerja 0,205 yang berarti kenaikan atau peningkatan lingkungan kerja dengan asumsi stres kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal konstanta, maka mengakibatkan kenaikan atau peningkatan atas kinerja guru yaitu 2156. Sementara itu, beban kerja 0,874, hal ini berarti penurunan beban kerja dengan asumsi stres kerja, dan lingkungan kerja, serta komunikasi interpersonal tetap, maka variabel kinerja guru akan mengalami peningkatan. Adapun komunikasi interpersonal 0,396 berarti adanya kenaikan komunikasi interpersonal dengan asumsi stres kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja tetap, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru PAI yaitu 2,156.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan tersebut, maka bisa dijelaskan yaitu:

##### **1. Stres kerja pengaruhnya atas kinerja guru**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t terlihat bobot nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,158  $> t_{tabel} = 2,000$  dan bobot nilai *sign.* sebesar  $0,003 < 0,05$  yang berarti jika hipotesis diterima maka adanya pengaruh secara positif dan juga signifikan stres kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin menurunnya variabel stres kerja, maka akan mengakibatkan kinerja guru pendidikan agama Islam mengalami peningkatan. Sedangkan bobot nilai koefisien regresi variabel stres kerja atas hasil kinerja kerja guru yaitu = 0,998, artinya stres kerja terhadap hasil kerja guru mempunyai keterpengaruhannya adalah sangat besar atau kuat. Sementara itu, bobot nilai koefisien determinasi yaitu = 0,996, artinya besarnya sumbangan variabel stres kerja atas kerja guru yaitu = 99,60%, adapun sisanya yaitu 0,40% dipengaruhi beberapa faktor lain, antara lain: sanksi dan penghargaan, kapasitas, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

##### **2. Lingkungan kerja pengaruhnya atas kinerja guru**

Sesuai hasil hitung statistik uji t terlihat nilai  $t_{hitung} = 3,050 > t_{tabel} = 2,000$  dan bobot nilai *sign.* sebesar  $0,004 < 0,05$ , artinya hipotesis tidak ditolak atau diterima, hal ini bisa dikatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kerja guru pendidikan agama Islam. Sedangkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja atas kinerja guru yaitu = 0,996, hal ini berarti lingkungan kerja atas kerja guru mempunyai pengaruh yang besar atau kuat. Bobot koefisien determinasi sebesar 0,996, artinya sumbangan lingkungan kerja atas kerja guru yaitu = 99,60%. Adapun sisanya yaitu = 0,40% diakibatkan pengaruh beberapa faktor lainnya, antara lain: sanksi dan penghargaan, kapasitas, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

### 3. Beban kerja pengaruhnya atas kinerja guru

Dari perhitungan uji t terlihat nilai  $t_{hitung} = 7,134 > t_{tabel} = 2,000$  dan bobot nilai sign. sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini artinya hipotesis tidak ditolak atau diterima, oleh karenanya bisa diasumsikan adanya pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kerja guru pendidikan agama Islam. Berarti akan semakin berkurang beban kerja, kerja guru pendidikan agama Islam akan mengalami peningkatan. Sedangkan nilai koefisien regresi beban kerja atas kerja guru yaitu 0,999, berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru yaitu sangat besar kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi yaitu 0,998, artinya sumbangan beban kerja terhadap kinerja guru yaitu 99,80%. Adapun sisanya yaitu 0,20% diakibatkan pengaruhnya oleh hal lain antara lain: sanksi dan penghargaan, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

### 4. Komunikasi interpersonal pengaruhnya atas kinerja guru

Sesuai perhitungan uji t terlihat nilai  $t_{hitung} = 2342 > t_{tabel} = 2000$ , serta bobot nilai sign.  $0,002 < 0,05$  yang artinya hipotesis tidak ditolak atau diterima, maka dapat diasumsikan komunikasi interpersonal berpengaruh kuat dan signifikan atas kinerja guru. Hal ini berarti, semakin baik komunikasi interpersonal, kerja guru pendidikan agama Islam semakin mengalami peningkatan. Sedangkan bobot nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru yaitu 0,997 yang artinya komunikasi interpersonal dapat berpengaruh sangat besar atau kuat atas kerja guru. Sedangkan koefisien determinasinya yaitu 0,993, artinya sumbangan atau kontribusi komunikasi interpersonal atas guru yang memiliki kinerja yaitu 99,30%. Adapun sisanya 0,70% diakibatkan oleh adanya pengaruh oleh beberapa faktor lainnya, antara lain: sanksi dan penghargaan, kapasitas, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

### 5. Stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh atas kinerja guru

Berdasarkan data perhitungan uji F diketahui nilai  $F_{hitung} = 7046,804 >$  nilai  $F_{tabel} = 3,15$ , sign =  $0,000 < 0,05$ , yang artinya jika hipotesis ditolak atau diterima, dapat dikatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan atas kerja guru yang berkinerja. Artinya menurunnya stres dan beban kerja, akan menghasilkan kerja guru pendidikan agama Islam mengalami peningkatan. Pada saat yang sama, seiring dengan membaiknya lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, kerja guru pendidikan agama Islam demikian juga akan mengalami peningkatan. Stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal berpengaruh secara bersama-sama atas kerja guru sebesar 0,999, nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Sedangkan persamaan regresi, ditemukan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal atas kinerja guru menurut simultan adalah:  $Y = 2.156 + 0.473X_1 + 0.205 X_2 + 0.874X_3 + 0.396X_4$ . Artinya peningkatan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal akan menyebabkan peningkatan kinerja guru yang dipekerjakan sebesar 2,156. Koefisien determinasi secara simultan memiliki nilai 0,998, artinya b--esarnya sumbangan stres kerja, lingkungan kerja serta komunikasi interpersonal atas kinerja guru yaitu 99,80%. Adapun sisanya yaitu 0,20% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain tidak jelaskan dalam penelitian ini,

meliputi: sanksi dan penghargaan, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Beberapa hasil penelitian yang berkorelasi dengan penelitian ini yaitu: penelitian Husnalia dkk (2022), dan Jalil (2019) serta Wati dkk (2023) mengemukakan stres kerja, lingkungan kerja serta beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan atas kinerja guru. Artinya peningkatan kerja guru sangat diakibatkan oleh adanya pengaruh penurunan stres dan beban kerja serta perbaikan lingkungan kerja di mana guru bekerja. Sedangkan hasil penelitian Wati (2023) menemukan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas kerja guru. Artinya guru yang ingin meningkatkan kinerjanya perlu memperhatikan komunikasi interpersonal pada saat kegiatan belajar mengajar. Sedangkan hasil penelitian Budiyanti dkk (2023) bahwa lingkungan kerja serta beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap atas loyalitas guru yang selanjutnya berpengaruh atas kinerja guru dan kapasitasnya. Dengan demikian, dari seluruh hasil temuan penelitian bisa dikemukakan indikator stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal harus diperhatikan untuk terus meningkatkan guru pendidikan agama Islam yang menghasilkan kinerja baik.

## **5. KESIMPULAN**

Dari uraian hasil penelitian, kesimpulannya dapat dikemukakan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan juga signifikan stres kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam
2. Terdapat pengaruh positif dan juga signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam
3. Terdapat pengaruh positif dan juga signifikan beban kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam
4. Terdapat pengaruh positif dan juga signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.
5. Terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja serta komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. Hal ini dapat diartikan, semakin rendahnya stres dan beban kerja, maka akan semakin tingginya kinerja guru pendidikan agama Islam. Pada saat yang sama, seiring dengan membaiknya dan meningkatnya lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, maka keberadaan kinerja guru pada mata pelajaran pendidikan agama Islam juga senantiasa akan mengalami peningkatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anam, C. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40–56
- Amoroso, D., & Lim, R. 2017. *The mediating effects of habit on continuance intention*. International Journal of Information Management, 37(6), 693–702. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.05.003>

- Afrilia, Ascharisa Mettasatya dan Anisa Setya Arifina, 2020. *Komunikasi Interpersonal*, Magelang: Pustaka Rumah Cinta.
- Azra, Azyumardi. 2019. *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium III*. Prenada Media
- Badaruddin, A. 2015. *Peningkatan Motivasi Belajar Siswa Melalui Konseling Klasikal*. Abe Kreatifindo
- Dwiyanti & Jati, I. Ketut. 2019. *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Post Op Appendektomi Dalam Pemenuhan Rasa Aman dan Nyaman*. Tjyybjb. Ac.Cn, 27 (2), 58–66
- Dewi, Paramita dan Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397
- Ellyzar, N. & Yunus A. M. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 3(3), 142.
- Fauziyah, Nur Laily, Nabil, and Aldian Syah. “Analisis Sumber Literasi Keagamaan Guru PAI Terhadap Siswa Dalam Mencegah Radikalisme Di Kabupaten Bekasi.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol 11 (2022): 503–17.
- Fitria, Silvia., & Nio, Suci Rahma. 2020. *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Guru Honorer SMA Swasta Bukit Tinggi*. Jurnal Psikologi, 1(5), 133
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Agora, 5(1), 25
- Fiqih, Muhammad dan Ahmad Drajat Aji Sujai. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 3 Padalarang*. Cakrawala –Repositori IMWI | Volume 6, Nomor 1, Februari 2023 p-ISSN: 2620-8490; e-ISSN: 2620-8814
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta. Truss Media Grafika.
- Handayani, Lisa dan Nanik Suryani. 2019. *Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan*. Jurnal. Economic Education Analysis Journal <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>. EEAJ 8 (2) (2019) 743-757. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia
- Indrianto, Nino, 2020. *Pendidikan Agama Islam Interdisipliner Untuk Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Irvianti, Laksmi Sito Dewi, & Verina Reno Eka. 2015. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*. Jurnal Binus Business Review, 6(1), 118
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mustofa, Muhamad Bisri, Siti Wuryan, Feni Meilani. 2021. *Komunikasi Verbal dan Nonverbal Pustakawan dan Pemustaka dalam Perspektif Komunikasi*

- Islam*. At-Tanzir: Jurnal Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Vol. 12 No.1, Juni 2021: 22-36
- Ngalimun. 2022. *Komunikasi Interpersonal*. Cet. I. Pustaka Pelajar.
- Na'imah, Tri dan Dyah Siti Septiningsih. 2019. *Komunikasi Interpersonal Dalam Kajian Islam*. Prosiding Seminar Nasional Prodi PAI UMP Tahun 2019. ISBN : 978-602-6697-31-8. Universitas Muhammadiyah Purwakarta.
- Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. 2019. *the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances*. International Journal of Management and Commerce Innovations, 6 (2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Pearson, J. C., Nelson, P.E., Titsworth, S., Harter, L., 2003, *Human Communication*, New York: The McGraw-Hill Companies
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. 2020. *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance of Mercubuana University*. Www.Ijbm.Com International Journal of Business Marketing and Management, 5(2), 2456–4559. [www.Webometrics.info/Asia/Indonesia](http://www.Webometrics.info/Asia/Indonesia).
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukmana, Maman. 2021. *Komunikasi Interpersonal*. Cet. I. STKIP. Marbawi Adamy.
- Ruffiah dan Muhsin, 2018. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Pelayanan*. Economic Education Analysis Journal, 7 (3), 50229
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 74
- Siagian, M. 2018. *Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian. Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saman, A. 2020. *Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal*, 2011. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryani, R. Maesaroh S. & Rahman R. P. 2020. *Pengaruh Motivasi, Motivasi, serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara*. Media Ilmah Komunikasi dan Bisnis, 2(1), 62.
- Vanchapo, AR. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan Jawa Timur: Qiara Media

- Wulantika, Lita dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen
- Widayati, Fatriani, Fitria, Happy & Fitriani, Yessi. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Education of Research, 1(3), 253