

THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON WORK PRODUCTIVITY WITH QUALITY OF WORK LIFE AS A MEDIATION VARIABLE (Case Study on Gubug Vocational School teachers)

Muhammad Akhyarus S¹⁾ Adji Seputra²⁾ Leonardo Budi H³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini merupakan buat menganalisa serta menciptakan fakta akibat tekanan pikiran kegiatan kepada daya produksi kegiatan dengan mutu kehidupan kegiatan selaku elastis perantara. Populasi riset ini yakni semua guru Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara Gubug. Ada pula buat determinasi populasi serta pengumpulan ilustrasi memakai metode bosan sebesar 50 orang. Pengerjaan serta analisa informasi memakai perlengkapan analisa SPSS. Hasil riset ini membuktikan kalau tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi minus serta penting kepada daya produksi kegiatan, tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi minus serta penting kepada mutu kehidupan kegiatan, serta mutu kehidupan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada daya produksi kegiatan.

Kata Kunci :Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and find evidence of the influence of work stress on work productivity with the quality of work life as a mediating variable. The population of this study were all Gubug State Vocational School teachers. As for the determination of the population and sampling using saturated techniques as many as 50 people. Processing and analysis of data using SPSS analysis tools. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on work productivity, work stress has a negative and significant effect on the quality of work life, and the quality of work life has a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Work Stress, Quality of Work Life, Work Productivity

PENDAHULUAN

Diawali tahun 2020 itu merupakan dini mula tahun terasa berat untuk negara- negara di bumi. Timbulnya virus Covid- 19 yang menggila pada negara- negara di bumi memperparah suasana tiap- tiap negeri. Endemi Covid- 19 sudah jadi bahaya untuk kesehatan warga di bumi, tercantum Indonesia. Endemi Covid- 19 yang terjal menimbulkan banyak perubahan dari seluruh aspek pandangan, diawali dari ekonomi, politik sosial, serta lainnya. Walaupun akibat endemi ini jelas, namun susah diprediksi serta mencadangkan ketidakpastian dalam kehidupan sosial(Ekstrak et angkatan laut(AL), 2020). Beberapa warga belum sedia buat memitigasi resiko keinginan buat lalu beranjak maju serta menanggulangi suasana itu. Oleh sebab itu, sistem wajib menyesuaikan diri dengan situasi dikala ini(Fakhri et angkatan laut(AL), 2021).

Zona yang terdampak lumayan akut salah satunya merupakan zona pembelajaran. Endemi Covid- 19 menimbulkan ribuan sekolah di Indonesia wajib ditutup sepanjang era endemi buat meminimalkan interaksi sosial dampingi anak didik, guru serta karyawan terpaut aplikasi kebijaksanaan jarak sosial(social distancing). Oleh karenanya, badan pembelajaran wajib dihadapkan dengan tantangan yang belum sempat terjal lebih dahulu dalam sistem pembelajaran. Sistem pembelajaran sepanjang endemi Covid- 19 berganti lumayan penting serta dituntut buat membiasakan diri dengan situasi yang diucap“ New Wajar”(Fakhri et angkatan laut(AL), 2021).

Tiap sekolah diwajibkan mengganti tata cara penataran standar yang terdapat. Perihal ini, jadi halangan tertentu buat tiap badan pembelajaran, di mana tiap sekolah

diwajibkan buat sediakan alat serta prasana yang mencukupi supaya bisa melaksanakan aktivitas berlatih membimbing dengan tata cara online supaya bisa berjalan mudah. Di sisi itu, pula butuh dicoba pemberdayaan serta kenaikan kompetensi handal guru yang mudah- mudahan jadi terdapatnya kenaikan di dalam kegiatan serta daya produksi.(Utami& Harini, 2019).

Daya produksi guru tidak berbarengan memakai kegiatan penciptaan benda& pelayanan yang mudah dihitung& diukur. Dalam perihal ini, daya produksi kegiatan guru ialah metode guru melaksanakan& menyelesaikan profesinya. Dengan cara generik daya produksi kegiatan guru diukur lewat mutu pembelajaran memakai memandang gimana hasil pembelajaran berbentuk alumni(Asmarani et angkatan laut(AL), 2021). Alumni yang bermutu harus berbarengan memakai kemajuan era& keinginan warga.

Allan Thomas(Asmarani et angkatan laut(AL), 2021) melaporkan kalau galat satu ruang lingkup daya produksi pembelajaran ialah berhubungan memakai sikap& kecakapan guru. Daya produksi kegiatan guru dipengaruhi si pemakaian durasi, bayaran, sarana,& tanggung jawab yg efisien& berdaya guna untuk menggapai tujuan pembelajaran memakai membuat daya cipta pada aplikasi cara penataran, serta pangkal energi dibuat memakai sediakan tenaga kegiatan bermutu besar(Ekstrak et angkatan laut(AL), 2020). Hendak namun, kasus timbul kala mutu keahlian guru yang tidak balance dengan sistem yang diaplikasikan alhasil menimbulkan penyusutan kemampuan guru(Asmarani et angkatan laut(AL), 2021).

Guru merupakan keliru satu pekerjaan memakai banyak titik berat yg menyebabkan tekanan pikiran kegiatan(Na' imah& Nur, 2021). Bobot kegiatan yang hiperbola dapat menghipnotis ketentuan raga& intelektual seorang(Dhania, 2010), tercantum kelelahan pada bertugas(Woranetipo& Chavanovanich, 2021). Bobot kegiatan yang akbar, berarti dobel kedudukan, ketentuan kegiatan yang kurang baik, area yang nir mensupport,& sarana yang nir mencukupi ialah pangkal pemicu tekanan pikiran guru(Nafs, 2020). Guru spesialisnya di Indonesia pula wajib menanggung bobot kegiatan yang besar mencakup kewajiban administrasi, mengonsep materi didik, RPP, analisa modul, serta menata program semester ataupun tahunan(Sanaky, 2013).

Tidak cuma itu, perubahan tata cara penataran dikala ini pula memunculkan tekanan pikiran bonus sebab memforsir guru buat banyak berganti spesialisnya dalam metode berbicara serta berhubungan. Perihal itu amat berarti buat membuat penataran lebih menarik. Tetapi dalam permasalahan penataran online, mungkin terbentuknya interaksi amat kecil sebab bermacam alibi. Peristiwa ini menghasilkan perasaan terasing untuk guru serta bobot kegiatan bonus untuk guru yang dengan cara tidak langsung menimbulkan tekanan pikiran(Chitra, 2020).

Tidak hanya itu, banyak guru mengalami kesusahan serta terbebani dengan penataran online sebab belum sanggup melaksanakan program penataran online. Lemahnya keahlian memaksimalkan teknologi ataupun aplikasi penataran online serta tanda internet yang kurang baik jadi hambatan yang dirasakan guru sepanjang penataran online(Baalwi, 2020). Terdapatnya tantangan itu menuntut guru buat tingkatkan keahlian cagak yang lain ialah keahlian melaksanakan gadget serta memahami internet, keahlian berbicara, serta lain- lain(Fahmi et angkatan laut(AL), 2019).

Hasil pra- survei membuktikan kalau seluruh guru merasakan pergantian sistem pembelajaran dikala ini pengaruh daya produksi kegiatan mereka. Itu bisa terjalin sebab terdapatnya pergantian Kerutinan yang membuat guru wajib menyesuaikan diri dengan mengubah metode bertugas. Kerutinan terkini itu diakibatkan sebab berubahnya tempat di mana mereka bertugas. Sebesar 85% guru merasa kala wajib bertugas dari rumah daya produksi kegiatan mereka tidak sebaik kala bertugas di kantor atau sekolah. Bisa dibilang kalau terjalin penyusutan daya produksi kegiatan kala bertugas dari rumah yang ditunjukkan dengan anggapan 85% guru membuktikan penataran online tidak lebih bagus dari penataran lihat wajah. Sebesar 80% guru pula merasa kurang aman, kurang puas, serta kurang berdaya guna dalam melaksanakan penataran online. Ketidaknyamanan serta kurang puas bisa disebabkan oleh tekanan pikiran(Erimife, 2020) serta bisa menimbulkan mutu kehidupan kegiatan seorang kecil(Barzegar et angkatan laut(AL), 2012).

Dari hasil pra- survei bisa didapat kesimpulan jika tingkatan tekanan pikiran kegiatan guru di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug sepanjang melaksanakan penataran online masuk dalam jenis lumayan

tekanan pikiran ialah sebesar 40%. Pangkal tekanan pikiran kegiatan susah buat diprediksi serta dideteksi(Krisnawati& kekal, 2018). Hingga dari itu, dicoba pra-survei pada sebagian guru supaya bisa dikenal kurang lebih faktor- faktor yang pengaruh guru- guru itu tekanan pikiran sepanjang melaksanakan penataran online. Bersumber pada penuturan salah satu guru Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug. Kasus penting penataran online merupakan tidak seluruh anak didik mempunyai tools yang cocok serta mencukupi sebab beberapa anak didik masuk dalam kalangan keluarga kategori menengah ke dasar. Perihal itu membuat sekolah, spesialisnya guru susah buat membagikan serta mengantarkan modul pada anak didik dengan cara efisien. Tidak hanya itu, kala anak didik diberi kewajiban serta tes dengan cara online, sebagian anak didik mengakulasi kewajiban tidak pas durasi apalagi terdapat anak didik yang tidak mengakulasi dampak komunikasi serta penyebaran data kurang bagus serta mudah. Peristiwa itu amat mengusik aktivitas berlatih membimbing serta evaluasi anak didik.

Kasus lain yang sangat kerap dialami oleh guru merupakan banyaknya guru yang kurang ahli memakai aplikasi online dalam penataran. Sekolah sudah berusaha membagikan pemasyarakatan serta penataran pembibitan untuk guru supaya bisa memakai aplikasi online dalam penataran dengan bagus. Permasalahan lain yang lumayan membuat tekanan pikiran guru ialah dalam pembuatan modul penataran. Modul berbentuk filosofi bisa dihidangkan dalam wujud power poin, sebaliknya penataran yang sepatutnya dicoba dengan cara aplikasi wajib diganti jadi modul yang gampang dimengerti anak didik walaupun tidak menggenggam perlengkapan aplikasi dengan cara langsung. Guru umumnya membagikan film ilustrasi selaku pengganti pelajaran aplikasi. Tetapi mengganti pelajaran aplikasi jadi modul film ilustrasi dirasa amat kurang sebab keahlian serta keahlian anak didik tidak terasah dengan bagus. Akhirnya, penyusutan tingkatan keyakinan industri kepada anak didik alumnus sekolah keahlian, spesialisnya Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug. Perihal itu dibuktikan dengan tidak terdapatnya anak didik Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug yang direkrut dengan cara langsung oleh industri dari tahun 2020 hingga dengan dikala ini. Sebaliknya saat sebelum terdapatnya endemi di tahun 2020, terdapat dekat 10– 20 orang anak didik yang direkrut industri dengan cara langsung.

PUSTAKA

Daya produksi Kerja

Bagi Nawawi& Martini(2007), Daya produksi pegawai ialah keahlian seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pada dunia kerjanya, menyamakan tenaga kegiatan orang pada wujud duit memakai porto yang dimuntahkan si seorang orang untuk membuat suatu yg dapat dicoba. Daya produksi kegiatan ialah gimana pegawai mengenakan asal energi mereka dengan cara berdaya guna untuk membuat ataupun meningkatkan benda& pelayanan sebesar bisa jadi(Sedarmayanti, 2010). Bisa dibilang kalau daya produksi ialah analogi antara keluaran& masukan dampingi dasar kala. Nakpodia(2011) melaporkan kalau daya produksi kegiatan maksudnya perbandingan keseluruhan pengeluaran dalam sesuatu titik

kala dipecah memakai keseluruhan input sepanjang rentang waktu mulanya.

Daya produksi kegiatan guru dapat didefinisikan jadi aspek determinan sesuatu kesuksesan kualitas pembelajaran disebabkan guru berdekatan individu memakai anak didik pada cara berlatih membimbing yg hendak menciptakan alumnus handal(Utami& Harini, 2019). Hingga dari itu, daya produksi kegiatan guru memantulkan mutu guru dalam melakukan tugasnya. Sebagian aspek yang pengaruhi daya produksi guru antara lain alat infrastruktur, pendanaan, penataran pembibitan, pembelajaran, dan ketertiban diri. Dengan cara tidak langsung, daya produksi guru hendak berakibat pada mutu akademik serta akhlak anak didik. Bila daya produksi guru besar hingga hasil berlatih anak didik hendak bertambah(Azainil& Komariyah, 2021). Kedudukan daya produksi guru ialah menghasilkan alumnus yang bermutu dari bidang akademik serta akhlak alhasil bisa bersaing di masa kejayaan. 3 keahlian yang wajib dipunyai seorang supaya bisa menggapai daya produksi kegiatan yang besar, antara lain kemampuan teknis, keahlian membongkar permasalahan serta pengumpulan ketetapan, dan kemampuan orang(Azainil& Komariyah, 2021).

Tekanan pikiran Kerja

Peace Amoako et angkatan laut(AL), (2017) beranggapan kalau tekanan pikiran kegiatan ialah situasi ketidaknyamanan yang dialami serta diamati oleh tingkatan orang yang dipicu oleh sesuatu peristiwa, insiden ataupun suasana yang kerap terjalin serta sangat intens alhasil melampaui keahlian orang serta pangkal energi buat menanganinya dengan cara mencukupi. Tekanan pikiran ialah sesuatu kondisi perasaan kaku yang dengan cara langsung mensugesti marah, cara berasumsi,& kondisi seseorang.(Pawirosumarto& Iriani, 2018). Tekanan pikiran pada dunia kegiatan ialah sesuatu cara yang mensugesti kondisi intelektual& dapat mensugesti seseorang pada dunia kegiatan. Tekanan pikiran dimediasi si cara intelektual yang dipicu si aktivitas& kejadian eksternal yang menuntut(Mensah& Amponsah-Tawiah, 2014).Banyak perih yang bisa menimbulkan tekanan pikiran, apalagi sebab pangkal tekanan pikiran ini tidak bisa diprediksi serta tidak ditemukan, terkait pada daya orang buat mengerjakan tekanan pikiran itu sendiri apakah hendak menaruh tekanan pikiran pada tingkatan yang besar ataupun kecil.

Mutu Kehidupan Kerja

Dengan cara generik dapat dimengerti jadi usaha industri untuk penuhi keinginan karyawannya pada bagan meningkatkan mutu biologi karyawannya& membuat area kegiatan yg lebih bagus(Wardani& Anwar, 2019). Robbins& Judge(2017) melaporkan mutu kehidupan kegiatan jadi ceruk dimana penuhi kemauan karyawannya, membolehkan mereka untuk menghasilkan ketetapan& menghasilkan biologi mereka pada kerangka kegiatan mereka. Bagi Swamy& Rashmi(2015), mutu kehidupan kegiatan dapat didefinisikan jadi hingga dimanakah karyawan penuhi keinginan khusus& handal mereka lewat kesertaan pada dunia kegiatan

angkatan darat(AD) interim dalam kala yg serupa menggapai tujuan badan.

Mirvis& Lawler(Khera, 2015) mengemukakan kalau mutu kehidupan kegiatan berhubungan memakai kebahagiaan memakai imbalan, jam kegiatan,& ketentuan kegiatan. Mereka hanya mendefinisikan bagian berarti bersumber pada mutu kehidupan kegiatan jadi area kegiatan yang nyaman, imbalan yang seimbang, kesempatan, profesi yang sebanding,& kesempatan untuk perkembangan pekerjaan. Tujuan mutu kehidupan kegiatan ialah untuk meningkatkan daya produksi, akuntabilitas& komitmen pegawai, mencapai kegiatan regu& komunikasi yg hebat, meningkatkan akhlak pegawai, meningkatkan interaksi sosial, melindungi kebahagiaan pegawai, serta menghasilkan area berlatih(Srivastava& Kanpur, 2014).

Terdapat sedemikian itu poly penganjur yang dapat menguraikan& mengatakan mutu kehidupan kegiatan misalnya apresiasi, keamanan kegiatan,& kesempatan perkembangan pekerjaan(Lau et angkatan laut(AL), 2001), area kegiatan yg segar& nyaman, honor& bantuan, profesi keamanan, bebas pada dunia kegiatan, meletakkan bawah buat pembelajaran keahlian,& memilah arah pengembangan profesi(Talebi et angkatan laut(AL), 2012). Tetapi, ada poly aspek genting yang lain yg berkontribusi kepada mutu kehidupan kegiatan, tercantum aspek raga, fisiologis,& sosial(Devappa Renuka Swamy& Rashmi, 2015).

PENELITIAN

Tipe serta Pangkal Data

Dasarnya sedang berbagai macam metode riset yg dapat digunakan durasi melaksanakan riset. Tata cara mulanya melingkupi tata cara kualitatif, tata cara kuantitatif,& tata cara adukan. Tata cara adukan yang diartikan ialah riset yg mengenakan campuran tata cara kualitatif& kuantitatif dengan cara bersama- sama, yang hanya diketahui jadi mix method. Perbedaanannya terdapat dalam pendekatan yang digunakan dalam tiap- tiap tata cara(Haryono, 2017). Riset ini mengenakan tata cara kuantitatif, tercantum riset kenyataan yang analitis kepada realitas yang dapat dicermati memakai mengenakan tata cara statistik, matematis, ataupun komputasi(Haryono, 2017). Informasi dalam penelitian yang ada berasal dari:

Informasi Primer

Pangkal penting yang berhubungan dengan elastis riset ialah asal dari informasi pokok(Sekaran& Bougie, 2016). Pangkal penting informasi ialah responden orang ataupun golongan yang sudah diidentifikasi lebih dahulu. Mengedarkan angket online pada responden memakai google forms dicoba buat mendapatkan informasi pokok.

Informasi Sekunder

Informasi inferior diperoleh dengan cara nir individu ialah bagi berita& asal yang telah terdapat. Tidak hanya itu, informasi yang terpaut memakai masalah

yang diselidiki dapat didefinisikan jadi informasi inferior(Sekaran& Bougie, 2016). Riset terdahulu, web sekolah,& asal yang lain merupakan informasi inferior pada riset ini.

Populasi serta Sampel

Didefinisikan jadi kejadian, tim orang, ataupun atensi yang mau diselidiki& dituntaskan si periset(Sekaran& Bougie, 2016). Populasi yang diawasi dapat bermacam- macam terkait dalam permasalahan yang hendak diawasi. Ilustrasi merupakan orang, barang, ataupun kejadian yang dapat menggantikan seluruh. Populasi ini ialah guru sebesar 94 orang. Patokan ilustrasi yang digunakan ialah guru Sekolah Menengah yang terdiri bersumber pada PNS, PPPK,& GTT. Ilustrasi mengutip cuma guru karena guru ikut serta dengan cara individu melaksanakan ilmu keguruan dalam cara penataran online. Ilustrasi didapat memakai mengenakan metode bosan. Maksudnya ilustrasi mengenakan seluruh badan populasi, selaku akhirnya sampelnya ialah 94 orang.

Elastis Penelitian

Elastis riset kenyataan yang menarik bisa dicermati serta diukur dan mempunyai angka yang tidak tidak berubah- ubah ataupun berubah- ubah(Sekran& Bougie, 2016). Elastis leluasa merupakan yang nilainya pengaruhi elastis lain, ialah elastis terikat. Elastis terikat merupakan yang nilainya tergantung pada angka elastis lain. Elastis mediator dengan cara kondisional pengaruhi interaksi antara elastis leluasa serta elastis terikat. Dengan tutur lain, elastis mediator bisa mengambil alih interaksi asli antara elastis bebas serta terbatas. Elastis parametrik merupakan elastis yang kehadirannya pengaruhi interaksi antara elastis leluasa serta elastis terikat. Daya produksi daya kegiatan selaku elastis terbatas, tekanan pikiran kegiatan selaku elastis bebas, serta mutu hidup selaku elastis perantara.

Arti Operasional Variabel

Pemberian arti dalam elastis memakai memilah kegiatan ataupun aplikasi yang diperlukan untuk mengukur, mengklasifikasikan, ataupun memalsukan elastis diklaim arti operasional elastis(Ferdinand, 2014). Riset ini mengenakan tekanan pikiran kegiatan jadi variable independent(X), elastis perantara(intervening).

Produktivitas

Daya produksi ialah perbandingan input kepada hasil bersumber pada dikala ke dikala bersumber pada perspektif mutu(Najam us Sahar, 2016). Bagi Elqadri et angkatan laut(AL), (2015), daya produksi menarangkan interaksi antara output(jumlah benda ataupun pelayanan)& jumlah asal yang digunakan untuk membuat output itu(jumlah tenaga kegiatan, modal, tanah, tenaga,& lain- lain). Daya produksi kegiatan ialah mutu& jumlah profesi yang dituntaskan seseorang pada melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diserahkan(Azainil& Komariyah, 2021).

Tekanan pikiran Kerja

Tekanan pikiran ialah ketidakseimbangan antara bobot berat serta keahlian menanggulangi tanggung jawab(Sundberg et angkatan laut(AL), 2002). Tekanan pikiran kegiatan adalah ketidaknyamanan yang dialami serta nampak pada tingkatan orang, yang diakibatkan oleh peristiwa, insiden, ataupun suasana yang sangat intens yang kerap terjalin di luar keahlian orang(Erimife, 2020). Cooper& Payne mengemukakan kalau tekanan pikiran kegiatan diperoleh dari reaksi orang kepada aspek eksternal ataupun dalam yang berakibat pada ketegangan intelektual serta raga, alhasil kurangi keahlian pegawai(Na' imah& Nur, 2021). Tiap orang bisa hadapi tekanan pikiran dalam area serta situasi apapun, tercantum area serta situasi kegiatan.

Mutu Kehidupan Kerja

Mutu kehidupan kegiatan ditafsirkan selaku perihal badan badan untuk penuhi keinginan mereka pada badan lewat pengalaman(Nagpal& Yadav, 2014). Bagi Swamy& Nanjundeswaraswamy(2013), mutu kehidupan kegiatan ialah derajat seorang pegawai puas memakai keinginan khusus& profesi mereka, ikatan dunia kegiatan,& menggapai tujuan badan. Mutu kehidupan kegiatan sungguh- sungguh dalam keseimbangan kehidupan khusus pegawai memakai kehidupan kegiatan pegawai, gimana mereka dapat mengatur pada antara lain,& gimana mereka dapat kurangi derajat titik berat yang mereka miliki bagi profesi& mengubahnya selaku sikap kegiatan yang positif(Fakhri et angkatan laut(AL), 2021).

Tata cara Pengumpulan Data

Angket digunakan untuk mendapatkan informasi& didistribusikan dengan cara online melampaui google forms. Informasi pada riset ini digabungkan mengenakan informasi biasa yang disebarikan dengan cara online lewat google forms. Angket ialah indera survey yang terdiri bersumber pada serangkaian persoalan yang bermaksud untuk mengkulasi kenyataan sebesar bisa jadi bersumber pada responden(Haryono, 2017). Rasio pengukuran dimaksudkan untuk mengklasifikasikan elastis yang diukur sedemikian muka selaku akhirnya menjauhi kekeliruan pada analisa informasi& memilah tahap pelacakan berikutnya. Rasio instrumen yang digunakan merupakan Rasio likert. Rasio likert digunakan pada suatu dimensi tindakan, opini,& anggapan orang ataupun kawan kepada sesuatu poin(Sekaran& Bougie, 2016).

Metode Analisa Data

Metode analisa yang dipakai pada riset ini merupakan tipe analisa SEM yang berplatform bagian yang bertabiat konstruk formatif. Meski dipakai buat mengkonfirmasi filosofi, tetapi bisa pula dipakai buat menarangkan terdapat ataupun tidaknya ikatan antara elastis potensial. Ini bisa menganalisa sekalian konstruk yang dibangun dengan penanda reflektif serta penanda formatif.

HASIL Dan PEMBAHASAN

Cerita Karakter Responden Penelitian

Pengumpulan informasi dalam riset ini dicoba dengan megedarkan angket dengan cara online memakai google forms di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug. Semua responden dalam riset ini yakni guru beberapa 94 orang

Bagi Tipe Kelamin

Informasi itu terbongkar kalau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug didominasi oleh guru pria. Dengan rincian: 51% ataupun 48 responden berjenis kelamin pria serta lebihnya 49% ataupun 46 responden berjenis kelamin wanita. Informasi itu terbongkar kalau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 didominasi oleh guru berumur 40- 49 tahun. Dengan rincian: 8 responden ataupun 9% berumur< 30 tahun, 33 responden ataupun 35% berumur 30- 39 tahun, 35 responden ataupun 37% berumur 40- 49 tahun, serta 18 responden ataupun 19% berumur 50- 59 tahun. Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug didominasi oleh guru yang telah menikah. Dengan rincian: 13% ataupun 12 responden belum menikah, sebaliknya 87% ataupun 82 responden telah menikah. Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug didominasi oleh guru berakal terakhir S1. Dengan rincian: S1 menciptakan 86% ataupun 81 responden, sebaliknya S2 menciptakan 14% ataupun 13 responden. Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug didominasi oleh guru berkedudukan kepegawaian PNS. Dengan rincian: 84% ataupun 51 responden merupakan PNS, 27% ataupun 25 responden merupakan PPPK, serta 19% ataupun 18 responden merupakan GTT. Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Gubug didominasi oleh guru yang sudah bertugas sepanjang 15- 24 tahun. Dengan rincian: 10, 64% ataupun 10 responden bertugas< 5 tahun, 37, 23% ataupun 35 responden bertugas sepanjang 5- 14 tahun, 40, 43% ataupun 38 responden bertugas sepanjang 15- 24 tahun, dan 11, 70% ataupun 11 responden bertugas sepanjang 24tahun. R- hitung, r- tabel= 0, 203. Dalam perihal ini, seluruh 23 item statment instrumen divalidasi serta bisa dianalisis lebih lanjut.

Sesuatu elastis dibilang reliabel ataupun bisa diyakini bila balasan kepada persoalan senantiasa tidak berubah- ubah. Bagan 4. 8 membuktikan hasil Cronbach' s alpha buat elastis daya produksi kegiatan sebesar 0, 817, elastis tekanan pikiran kegiatan sebesar 0, 869, dan elastis mutu kehidupan kegiatan sebesar 0, 887. Seluruh elastis mempunyai angka Cronbach' s alpha 0, 600. Maksudnya seluruh elastis diklaim reliabel. Aplikasi ini dipakai buat menganalisa bentuk riset dengan. Ini ialah salah satu tata cara pengganti yang bisa dipakai buat menanggulangi permasalahan ikatan dampingi elastis yang amat lingkungan, tetapi dengan dimensi ilustrasi informasi yang kecil(Haryono, 2017).

Convergent validity bermaksud buat mengukur keabsahan penanda selaku dimensi elastis yang nampak dari outer loading tiap- tiap penanda elastis. Convergent validity

diamati dari angka loading factor. Loading factor melukiskan besarnya ikatan antara tiap penanda dengan konstruknya. Angka loading factor $\geq 0, 7$ dibilang sempurna. Maksudnya penanda efisien dalam mengukur konstruk yang tercipta. Bagi Haryono(2017), angka loading factor $\geq 0, 5$ sedang dapat diperoleh. Apalagi sebagian pakar menyambut nilai 0, 4. Oleh sebab itu, angka dengan loading factor $\leq 0, 4$ wajib di keluarkan dari bentuk. Hasil pengerjaan informasi membuktikan kalau beberapa besar penanda mempunyai angka loading factor di atas 0, 70 buat tiap elastis dalam riset ini yang berarti penanda itu asi. Tetapi, terdapat 7 penanda tidak asi yang diakibatkan angka loading factor< 0, 70, antara lain awal ada 2 elastis daya produksi kegiatan ialah PK1 sebesar 0, 669 serta PK4 sebesar 0, 566. Kedua pada elastis tekanan pikiran kegiatan ada 2 penanda ialah SK6 sebesar 0, 674 serta SK7 sebesar 0, 633. Ketiga pada elastis mutu kehidupan kegiatan ada 2 elastis ialah KKK1 sebesar 0, 633 serta KKK6 sebesar 0, 633. Penanda elastis yang penuh convergent validity dengan tingkatan keabsahan besar memiliki angka loading factor 0, 70, sebaliknya penanda elastis dengan tingkatan keabsahan kecil memiliki angka loading factor< 0, 70. Penanda elastis dengan tingkatan keabsahan kecil wajib dihapus dari bentuk selaku penanda elastis.

Kenaikan serta penyusutan angka loading factor sehabis dicoba penyisihan pada penanda PK1, PK4, SK6, SK7, KKK1, serta KKK6 serta kalkulasi balik. Ada pula kenaikan angka loading factor terjalin pada penanda PK3, PK5, PK6, SK1, SK2, SK3, SK8, KKK3, KKK4, KKK5, KKK7, KKK8, serta KKK9, sebaliknya penyusutan terjalin pada penanda SK4, SK5, serta KKK2. Discriminant validity didapat dengan mencoba angka cross loading. Angka cross loading menampilkan besarnya hubungan antara tiap konstruk dengan indikatornya serta penanda dari konstruk gulungan yang lain. Discriminant validity dibilang bagus buat bentuk pengukuran bila angka hubungan antara sesuatu konstruk dengan indikatornya lebih besar dari korelasinya dengan penanda dari konstruk gulungan yang lain. Sehabis memasak informasi dengan SmartPLS 3. 0, tabulasi hasil cross loading menampilkan angka hubungan antara konstruk serta indikatornya lebih besar dari angka hubungan dampingi konstruk yang lain. Seluruh konstruk ataupun elastis potensial dibilang telah mempunyai discriminant validity yang bagus sebab penanda pada gulungan penanda konstruk lebih bagus dari penanda gulungan yang lain.

Evaluasi selanjutnya merupakan menyamakan angka pangkal AVE dengan angka hubungan dampingi konstruk. Bentuk dibilang mempunyai discriminant validity lebih bagus kala pangkal kuadrat AVE tiap konstruk lebih besar dari angka hubungan antara 2 konstruk dalam bentuk(Haryono, 2017). Angka AVE yang bagus wajib mempunyai angka 0. 50.

Seluruh bagian mempunyai angka AVE di atas 0, 50, dengan angka terendah 0, 565 buat elastis tekanan pikiran kegiatan serta angka paling tinggi 0, 619 buat elastis daya produksi kegiatan. Angka ini penuh persyaratan cocok dengan batasan angka AVE minimal yang ditetapkan sebesar 0, 50. Sehabis mengenali pangkal kuadrat dari angka AVE buat tiap konstruk, tahap berikutnya merupakan menyamakan pangkal kuadrat AVE dengan hubungan

dampangi konstruk dalam bentuk. Pada riset ini, hasil hubungan dengan angka pangkal kuadrat AVE dampangi konstruk. Ini membuktikan kalau angka pangkal kuadrat AVE buat tiap konstruk lebih besar dari angka korelasinya, alhasil meyakinkan kalau konstruk itu mempunyai discriminant validity yang bagus dalam bentuk riset ini.

Composite Reliability

Bentuk pengukuran tidak cuma diukur lewat convergent validity serta discriminant validity, namun pula dengan memandang reliabilitas elastis potensial yang ditaksir dengan angka composite reliability. Bila angka composite reliability lebih besar dari 0,7, konstruk diklaim reliabel. Ini membuktikan angka composite reliability buat semua konstruk melampaui angka 0,70. Dari angka yang diperoleh, semua konstruk membuktikan reliabilitas yang bagus sesuai dengan batasan angka minimal yang disyaratkan.

Pengetesan Inner Bentuk(Bentuk Sistemis)

Sehabis mencoba outer bentuk yang sudah terakumulasi, tahap selanjutnya ialah mencoba inner bentuk(bentuk sistemis). Ada sebagian nilai berarti dalam inner bentuk, antara lain direct effect, indirect effect, keseluruhan effect, F square, R square, serta Adjusted R square. Inner bentuk bisa dianalisis dengan mengecek R- square dari konstruk terbatas serta angka t- statistik dari percobaan koefisien rute(path coefficient). Terus menjadi besar angka r- square, terus menjadi bagus bentuk perkiraan dari bentuk riset yang diajukan. Signifikansi dalam mencoba sesuatu anggapan ditunjukkan dengan angka koefisien rute(path coefficient).

Analisa Versi(R2) ataupun Percobaan Determinasi

R- square merupakan metode buat memperhitungkan seberapa bagus konstruk eksogen bisa menarangkan konstruk endogen. Angka R- square diharapkan antara 0 serta 1. Angka R- square sebesar 0,75, 0,50, serta 0,25 membuktikan kalau bentuk itu kokoh, lagi, serta lemas(Sarstedt et al., 2017). Bagan 4.15 selanjutnya menampilkan angka R- square riset ini. Nampak angka R- square elastis tekanan pikiran kegiatan serta mutu kehidupan kegiatan bisa menarangkan 27,7% heterogenitas konstruk daya produksi kegiatan. Lebihnya 72,3% dipaparkan oleh konstruk lain di luar riset ini. Tekanan pikiran kegiatan bisa menarangkan 9,6% heterogenitas konstruk mutu kehidupan kegiatan, dengan 90,4% lebihnya dipaparkan oleh konstruk lain di luar riset ini.

Pengetesan Hipotesis

Hasil pengetesan inner bentuk(bentuk sistemis) dipakai selaku bawah pengetesan anggapan. Output yang dipakai buat memandang diperoleh ataupun ditolaknya anggapan merupakan p- values. Output t- statistik dipakai buat memandang tingkatan signifikansi dampangi konstruk. Angka path coefficients berkisar antara -1 sampai +1. Terus menjadi mendekati angka +1, ikatan kedua konstruk terus menjadi kokoh. Ikatan yang kian mendekati -1 membawa

alamat kalau ikatan itu bertabiat minus(Sarstedt et al., 2017).

Pengetesan anggapan dicoba kepada hasil pengetesan inner bentuk(bentuk sistemis). Ini tercantum output r- kuadrat, koefisien patokan, serta t- statistik. Buat memandang apakah sesuatu anggapan diperoleh ataupun ditolak, tercantum memikirkan tingkatan signifikansi dampangi konstruk, t- statistik, serta p- values. Pengetesan anggapan dalam riset ini dicoba dengan memakai aplikasi SmartPLS 3.0. Angka itu bisa diamati dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang dipakai dalam riset ini

Anggapan awal mencoba apakah tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi pada daya produksi kegiatan. Pengetesan menciptakan angka p- values < 0,05 maksudnya kalau terdapatnya akibat alhasil anggapan awal diperoleh. Angka koefisien beta tekanan pikiran kegiatan kepada daya produksi kegiatan sebesar -0,195 membuktikan akibat tekanan pikiran kegiatan kepada daya produksi kegiatan merupakan minus. Angka t- statistik sebesar 1,985 maksudnya akibat tekanan pikiran kegiatan kepada daya produksi kegiatan merupakan penting sebab t- statistic 1,96. Perihal itu meyakinkan kalau stress kegiatan mempunyai akibat minus penting kepada daya produksi kegiatan.

Anggapan kedua mencoba apakah tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi kepada mutu kehidupan kegiatan. Hasil pengetesan membuktikan angka p- values < 0,05 maksudnya kalau terdapatnya akibat alhasil anggapan kedua diperoleh. Angka koefisien beta stress kegiatan kepada mutu kehidupan kegiatan sebesar -0,310 membuktikan akibat stress kegiatan kepada mutu kehidupan kegiatan merupakan minus. Angka t- statistik sebesar 3,464 maksudnya akibat stress kegiatan kepada mutu kehidupan kegiatan merupakan penting sebab t- statistic 1,96. Perihal itu meyakinkan kalau stress kegiatan mempunyai akibat minus penting kepada mutu kehidupan kegiatan.

Anggapan ketiga mencoba apakah mutu kehidupan kegiatan mempengaruhi kepada daya produksi kegiatan. Hasil pengetesan membuktikan angka p- values < 0,05 maksudnya kalau terdapatnya akibat alhasil anggapan ketiga diperoleh. Angka koefisien beta mutu kehidupan kegiatan kepada daya produksi kegiatan sebesar 0,432 membuktikan akibat mutu kehidupan kegiatan kepada daya produksi kegiatan merupakan positif. Angka t- statistik sebesar 4,824 maksudnya akibat mutu kehidupan kegiatan kepada daya produksi kegiatan merupakan penting sebab t- statistik

1,96. Perihal itu meyakinkan kalau mutu kehidupan kegiatan mempunyai akibat positif penting kepada daya produksi kegiatan, tekanan pikiran kegiatan mempunyai akibat tidak langsung kepada daya produksi kegiatan sebesar -0,134. Maksudnya mutu kehidupan kegiatan sanggup memediasi dengan cara minus tekanan pikiran kegiatan kepada daya produksi kegiatan.

KESIMPULAN

Ikatan Permasalahan Penelitian

Hasil analisa informasi dan ulasan yang sudah dipaparkan dalam riset yang dicoba bisa disimpulkan, H1 diperoleh sebab hasil riset meyakinkan kalau daya produksi

kegiatan dengan cara minus serta penting dipengaruhi oleh tekanan pikiran kegiatan. H2 diperoleh sebab hasil riset meyakinkan kalau mutu kehidupan kegiatan dengan cara minus serta penting dipengaruhi oleh tekanan pikiran kegiatan. H3 diperoleh sebab hasil riset meyakinkan kalau daya produksi kegiatan dengan cara minus serta penting dipengaruhi oleh mutu kehidupan kegiatan.

Keterkaitan Penelitian

Sekolah wajib bisa menghasilkan area kegiatan yang bagus, aman, serta membagikan tenaga yang positif alhasil guru merasa suka, antusias dalam menuntaskan kewajiban dan tanggung jawabnya, serta guru hendak bertambah rasa yakin diri yang lebih.

Keterbatasan Penelitian

Riset ini cuma mempelajari aspek yang pengaruhi daya produksi kegiatan ialah tekanan pikiran kegiatan serta mutu kehidupan kegiatan. Aspek lain yang lebih pengaruhi hasil berlatih anak didik tidak diawasi dalam riset ini.

Skedul Riset Mendatang

Riset berikutnya bisa dicoba dengan memandang keterbatasan- keterbatasan pada riset ini. Oleh sebab itu, sebagian skedul riset kelak diharapkan bisa:

1. Melaksanakan riset dari pandangan lain semacam self- efficacy, kebahagiaan kegiatan, dorongan, patuh kegiatan, serta yang lain.

2. Dicoba pada obyek riset yang lain selaku ilustrasi pada subjek biro rezim ataupun aparatur awam negeri, pada industri pabrik manufaktur, pada industri pelayanan pembelajaran atau yang lain, serta bisa dicoba pula pada perbankan ataupun badan finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhuwaishel, Najoud S.,& AL- Meshal, Soad A.(2018). The Impact of Perceived Value, Quality, and Loyalty on Purchase Decision in the Accessories Department: Study on Saudi Females. *British Journal of Marketing Studies*, 6(4), 21–31. Amarachi, D. R.(2021). Relationship between work- related stress and employees' productivity in selected marine companies in Lagos state. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 2(3), 420–429.
- Amoako, E. P., Gyamfi, O. A., Emmanuel, A. K.,& Batola, D.(2017). The Effect of Occupational stress on Job performance at ASPET A. Cpmpany Limited. *Garis besar Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(8), 1–17. www.eajournals.org
- Asmarani, A., Sukarno,& Widdah, Meter. El.(2021). The Relationship of Professional Competence

With Teacher Work Productivity In Perguruan Aliyah. *Nidhomul Haq: Harian Manajemen Pembelajaran Islam*, 6(2), 220–235.

- Auslien Nanci, J.,& Velmurugan, V.(2018). Impact of Occupational Stress in Quality Work Life of Teachers- A Review. *Journal of Management*, 5(4), 255–258. [http: atau atau www. iaeme. com atau JOM atau index. asp255http: atau atau www. iaeme. com atau JOM atau issues. asp? JType=JOM&VType=5&ITType=4ht tp: atau atau www. iaeme. com atau JOM atau issues. asp? JType=JOM&VType=5&ITType=4](http://atauatauwww.iaeme.comatauJOMatauindex.asp255http:atauatauwww.iaeme.comatauJOMatauissues.asp?JType=JOM&VType=5&ITType=4http:atauatauwww.iaeme.comatauJOMatauissues.asp?JType=JOM&VType=5&ITType=4)
- Azainil, A.,& Komariyah, L. Y. Y.(2021). The effect of principal' s managerial competence and teacher discipline on teacher productivity. *Cypriot Journal of Educational*, 16(2), 563–579.
- Baalwi, Meter. A.(2020). Hambatan Guru Dalam Cara Penataran Online Sepanjang Era Endemi Ditinjau Dari Perkembangan Information Technology[IT] Guru. *Lintang Songo: Harian Pembelajaran*, 3 No 2(2), 38–45. [https: atau atau journal. unusida. ac. id atau index. php atau jls atau article atau view atau 271](https:atauataujournal.unusida.ac.idatauindex.phpatauajlsatauarticleatauviewatau271)
- Barzegar, Meter., Afzal, E., Tabibi, S. J., Delgoshaei, B.,& Koochakyazdi, S.(2012). Relationship between Leadership Behavior, Quality of Work Life and Human Resources Productivity: Informasi from Iran. *International Journal of Hospital Research*, 1(1), 1–14.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J.,& Zare, F.(2012). The Impact of Occupational Stress on Quality of Work Life among the Staff of e-Workspace. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 67(7), 314–318.
- Cascio, W. F.(2015). *Managing Human Resources*(11th ed.). McGraw- Hill.
- Charu, Meter.(2013). Effect of occupational stress on QWL: Amongst the associates of IT industry. *Advances in Management*, 6(5), 43–48.
- Chitra, A.(2020). Study on Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction of Teachers during Covid-19 Pandemic Period. *Garis besar Development Review*, 4(2), 52–62. [https: atau atau www. researchgate. net atau publication atau 349760805](https:atauatauwww.researchgate.netataupublicationatau349760805)
- Daniel, C. O.(2019). Effects of job stress on employee' s performance. *International Journal of Business Management and Social Research*,

- 6(2), 375–382. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.18801/atau/ijbmsr.060219.40>
- Dhanian, D. R.(2010). Akibat Tekanan pikiran Kegiatan, Bobot Kegiatan kepada Kebahagiaan Kegiatan(Riset PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA Bersih). *Harian Ilmu jiwa Universitas Muria Bersih*, I(1), 15–23.
- Eisapareh, K., Nazari, Meter., Kaveh, Meter. H.,& Ghahremani, L.(2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, Javadzade 2013. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.1007/s12144-020-00782-5>
- Elqadri, Z. Meter., Wardoyo, D. T. W.,&-, P.(2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona’ an Markets. *Review of European Studies*, 7(12). <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.5539/RES.V7N12P59>
- Erimife, J.(2020). Stress and Employees’ Productivity in the University of Benin Teaching Hospital. *JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES*, 1(1), 331–350.
- Fahmi, A. Z., Muthia, W. S., Alfarizi, F., Garlianka, Meter., Wangsadikrama,& Widiasmara, N.(2019). Kebersyukuran serta Burnout pada Guru Sekolah Bawah di Yogyakarta. *Psikologika: Harian Pandangan Serta Riset Ilmu jiwa*, 24(2), 105–114. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.20885/atau/ilmu.jiwa.vol24.iss2.art1>
- Fakhri, Meter., Silvianita, A.,& Yulias, D.(2021). ASSESSING QUALITY OF WORK LIFE TOWARD Baru HIGH SCHOOL TEACHER DURING PANDEMIC COVID- 19. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(6), 1–8.
- Ferdinand, A.(2014). Tata cara Riset Manajemen: Prinsip Riset buat Penyusunan Skripsi Disertasi serta Desrtasi Ilmu Manajemen(5th ed.). Universtas Diponegoro Press.
- Glazer, S.,& Beehr, T. A.(2005). Consistency of implications of three role Stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 467–487. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.1002/atau.job.326>
- Haryono, S.(2017). Tata cara SEM buat riset manajemen dengan AMOS LISREL PLS. In H. Mintardja(Ed.), *Luxima Metro Alat*. Luxima Metro Alat.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S.,& Akbar Hosseini, A.(2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jarinto, K.(2013).“ Understanding Stress”: Comparing between US, Japanese and Thai Management Styles. *SSRN Electronic Journal*. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.2139/ssrn.2282280>
- Kanapathipillai, K.,& Mahbob, N. N.(2021). the Consequences of Cyberbullying in the Manufacturing Sector on Employees’ Productivity in Malaysia: Mediating Role of Job Stress and Moderating Role of Co-Workers Support. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(3), 12–43. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.46827/atau/ejhrms.v5i3.1145>
- Khera, A.(2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction: An Empirical Study on Nurses of Government Hospital in Chandigarh(India). *The International Journal of*
- Business& Management*, 3(8). <http://atau.atau.internationaljournalcorner.com/atau/index.php/atau/theijbm/atau/article/atau/view/atau/127545>
- Kingstone, Meter. Meter.,& Ngonidzashe, Meter.(2016). Effective Management of Occupational Stress as Perceived by Workers at a Manufacturing Company in Zimbabwe. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 3(5), 45–52.
- Krisnawati, S.,& kekal, Y. T.(2018). Tekanan pikiran Kegiatan Serta Bentrokan Kegiatan PENGARUHNYA kepada Kemampuan Pegawai. *Harian Studi Manajemen Serta Bidang usaha(JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.36226/atau/JRMB.V3IS1.146>
- Lau, T., Wong, Y. H., Chan, K. F.,& Law, Meter.(2001). Information technology and the work environment- Does IT change the way people interact at work? *Human Systems Management*, 20(3), 267–279. <https://atau.atau.ekasih.org/atau/10.3233/atau/HSM-2001-20309>
- Manzoor, A., Awan, H.,& Mariam, S.(2012). INVESTIGATING THE IMPACT OF WORK STRESS ON JOB PERFORMANCE: A Study on Textile Sector of Faisalabad.

- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital. *Research Journal in Organizational Psychology & Educational Studies*, 3(5), 350–358. www.emergingresource.org
- Mubasher, S., Naqvi, H., Khan, Meter., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 525–542.
- Muryadi, Meter. A. (2018). Akibat Mutu Kehidupan Kegiatan(Qwl) Serta Apresiasi kepada Daya produksi Guru Sd Negara Di Kecamatan Kebon Sitrus Jakarta Barat. *Harian Manajemen Pembelajaran*, 9(1), 71–80. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 21009 atau jmp.v9i1. 10785
- Na'imah, T., & Nur, S. A. (2021). Job Stress on Teachers During the Covid- 19 Pandemic: The Role of Workload and Organizational Climate. *International Journal of Social Science and Human Research*, 04(10), 2763–2768. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 47191 atau ijsshr atau v4- i10- 17
- Nafs, T. (2020). Akibat Bobot Kegiatan kepada Tekanan pikiran Kegiatan pada Guru Tahfidz di Madrasah Terstruktur Darul Qur'an Agung. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 21831 atau ap. v2i2. 35106
- Nagpal, A., & Yadav, N. (2014). An Overview of Quality of Work- life. *International Journal of 360o Management Review*, 02(1). www.ij360mr.com
- Najam us Sahar, J. (2016). Impact of Personality Type on Job Productivity. *Journal of Penginapan & Business Management*, 5(1). <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 4172 atau 2169- 0286. 1000119
- Nakpodia, E. D. (2011). Work environment and productivity among primary school teachers in Nigeria. *International Business Management*, 5(5), 232–238. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 3923 atau ibm. 2011. 232. 238
- Nawawi, H., & Martini, Meter. (2007). Riset terapan. <https://atau.atau.opac.perpusnas.go.id> atau DetailOpac.aspx?id=588277
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(4), 62–75. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 35808 atau ijeba atau 175
- Peace Amoako, E., Adu Gyamfi, O., Kyeremeh Emmanuel, A., & David, B. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS ON JOB PERFORMANCE AT ASPET A. COMPANY LIMITED. *Garis besar Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(8), 1–17. www.eajournals.org
- Rashed, S., & Snoubar, Y. (2019). Job stress and its relation to the quality of work life at a sample of Job stress and its relation to the quality of work life at a sample of social workers in special intellectual education schools. *Egyptian Journal of Social Work*, 8(1), 201–226. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 21608 atau ejsw. 2019. 10427. 1049
- Rizaldi, A. (2019). The Role of Strategic Leadership and Work Life Quality on Improving Work Productivity. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 2(2). <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 25134 atau ijsm. v3i1. 2818
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sanaky, H. A. (2013). *Alat Pembelajaran Interaktif-Inovatif*. Kaukaba Dipantara.
- Ekstrak, Gram. P., Sujanto, B., & Matin, Meter. (2020). The Effect of Personality and Quality of Work Life(QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers. *EDUTEC: Journal of Education And Technology*, 4(1), 1–14. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 29062 atau edu. v4i1. 76
- Sarstedt, Meter., Ringle, C. Meter., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40. <https://atau.atau.kekasih.org> atau 10. 1007 atau 978- 3- 319- 05542- 8_15- 1
- Sathasivam, K. V., Malek, Meter. D. H. A., & Abdullah, A. F. (2015). Organizational Stressors and Job Stress Among Malaysian Managers: The Moderating Role of Personality Traits. *International Journal of Social Work*, 2(1), 1–21.
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Karakter Karyawan*. 8(2), 7–8.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill- Building Approach* (Seventh ed). John Wiley & Sons, Ltd.
- Shah Imran Rosalie, & Singaravello, K. (2020). Occupational stress and employee performance in a Malaysian local government authority. *Journal of Economics and Policy*, 3(1), 1–29.
- Sitohang, A. P., & Budiono, N. A. (2021). Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Kerabat Indonesia Tbk. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 51–55. <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.24018atau.ejbm.2021.6.5.1034>
- Sotonye, U. R., & Konya, K. T. (2020). Quality of Work- Life and Employee Productivity of Oil Marketing Companies in Port Harcourt, Nigeria. *European Journal of Human Resource*, 4(1), 10–27. <https://atau.atau.www.ajpojournals.org/atau/journalsatau.index.phpatau.EJHatau.articleatau.viewatau/518>
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59. <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.9790atau.487x-16315459>
- Sundberg, N. D., Winebarger, A. A., & Taplin, J. R. (2002). *Clinical Psychology: Evolving Theory, Practice, and Research*, 4th Edition Pearson(4th ed.). Prentice- Hall. <https://atau.atau.www.pearson.comatau.usatau.higher-educationatau.programatau.Sundberg-Clinical-Psychology-Evolving-Theory-Practice-and-Research-4th-Editionatau.PGM57443.html>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Pangkal Energi Orang. Prenada Alat Tim.*
- Swamy, D. R., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2013). QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PRIVATE TECHNICAL INSTITUTIONS. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 3–14.
- Swamy, Devappa Renuka, & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Melanggar Sciences*, 8(2), 281–300. www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Talebi, B., Pakdelbonab, Meter., Zemestani, Gram., & Aghdami, N. (2012). Investigating the Relationship between the Employee's Quality of Work Life(QWL) and Their Effectiveness in Banking. *European Journal of Experimental Biology*, 2(5), 1839–1842. www.pelagiaresearchlibrary.com
- Utami, P. P., & Harini, H. (2019). The effect of job satisfaction and absenteeism on teacher work productivity. *Multicultural Education*, 5(1), 99–108. <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.5281atau.zenodo.3563221>
- Wahyuni, N., Febianti, E., & Satriadi, R. (2021). Pengukuran Quality of Work Life serta Daya produksi pada Era Endemi(Riset permasalahan: Dosen Perempuan Untirta). *Journal of Integrated System*, 4(1), 17–28.
- Wardani, L. Meter. I., & Anwar, Meter. S. (2019). The role of quality of work life as jembatan: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.18510atau.hssr.2019.7670>
- Widodo, A. W., Xavier, C., Wibisono, Meter. R., Murti, N. Meter. D. A., Putra, T. P., Gunawan, F. E., & Asrol, Meter. (2021). The impact of job stress on employee productivity during Covid- 19 pandemic at the aviation industry. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.1088atau.1755-1315atau.794atau.1atau.012084>
- Woranetipo, S., & Chavanovanich, J. (2021). Three-way Interactions of Workload, Social Support and Coping Strategy on Job Burnout. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 58–72. <https://atau.atau.so06.tci-thaijo.org/atau/index.phpatau.IJBSatau.articleatau.viewatau/245354>
- Wulansari, E. Gram. (2020). Tekanan pikiran Kegiatan dengan Daya produksi Kegiatan Pegawai di PT Politama Pakindo Ungaran. *Harian Ilmu jiwa Perseptual*, 5(1), 1. <https://atau.atau.kekasih.org/atau/10.24176atau.perseptual.v5i1.5002>
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225. <http://atau.atau.www.aiscience.org/atau/journalatau.ajssrhttp://atau.atau.creativecommons.org/atau/licensesatau/by-ncatau/4.0atau/2017>
- Widodo, A. W., Xavier, C., Wibisono, M. R., Murti, N. M. D. A., Putra, T. P., Gunawan, F. E., & Asrol, M. (2021). The impact of job stress on employee productivity during Covid-19 pandemic at the aviation industry. *IOP Conference Series: Earth and Environmental*

Science, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012084>

Worantipo, S., & Chavanovanich, J. (2021). Three-way Interactions of Workload, Social Support and Coping Strategy on Job Burnout. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 58–72. [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/245354)

thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/245354
Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo

Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

