

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat

Hairudin¹⁾, Eka Travilta Oktaria²⁾ Wenda³⁾

^{1,2}Universitas Mitra Indonesia, Manajemen

Jl. Z.A Pagar Alam No.7 Labuhan Ratu Gedung Meneng-Bandar Lampung

khairuddinkusman1@gmail.com, ekatravilta@umitra.ac.id, wendaenda90@gmail.com

Abstract

This study sought to ascertain how the work environment and stress at MAN 1 Pesisir Barat affected instructors' performance in part and simultaneously. This study's methodology uses a quantitative approach. Questionnaires and observation are the two methods of data collecting. Using a Likert Scale for each statement derived from the indicator variable, research variables are measured. 54 teachers made up the study's sample, which was selected using a non-probability sampling method. To support the hypothesis, data analysis techniques used statistical methods such multiple linear regression analysis with F-test and t-test, as well as validity and reliability checks for surveys. The findings demonstrated a beneficial and significant impact of both the work environment and job stress on teacher performance at MAN 1 Pesisir Barat. In addition, while the work environment has a good and considerable impact on teachers' performance at MAN 1 Pesisir Barat, job stress has a limited impact on that performance. The MAN 1 Pesisir Barat school administration must pay attention and enhance the current working conditions in order to maximize teacher effectiveness.

Keywords: Work Environment, Work Stress, And Teacher Performance.

1. Latar Belakang

Dinamika organisasi sekolah senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi sekolah tanpa didukung guru yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dalam mengajar dan operasionalnya, maka organisasi sekolah itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi sekolah. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi Sekolah perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas gurunya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan maupun karir, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi guru untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah tersebut. Tiap perusahaan, organisasi, institusi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya menurut Safitri (2017). Pandangan yang serupa menurut Muis dkk., (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, berkaitan dengan kekuatan dan tanggung jawab personal, agar tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu dengan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moralitas dan etika. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan yang dihasilkan selama periode tertentu sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terkait dengan tujuan organisasi.

Tempat kerja merupakan salah satu dari beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wukir (2013), lingkungan kerja guru dapat dikatakan sebagai tempat di mana pengetahuan, keterampilan, dan wawasan dapat dikembangkan dan digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Akibatnya, menciptakan suasana tempat kerja yang positif membantu sekolah mencapai tujuannya, yang sesuai dengan visi dan misinya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah stres kerja. Stres Kerja adalah ketegangan pikiran yang terjadi pada seseorang. Ketegangan ini dapat terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, atau dengan perkataan lain, kenyataan yang tidak seindah harapan. Stres kerja menurut Sinambela (2017) adalah tuntutan-tuntunan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Sedangkan menurut Muhbar dan Rachmawati (2019), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Jenjang Madrasah Aliyah (MA) merupakan salah satu sekolah formal di lembaga pendidikan. Madrasah Aliyah (MA) yang setara dengan sekolah menengah atas di Indonesia (SMA) adalah salah satu cabang pendidikan menengah dari sistem pendidikan formal negara yang diawasi oleh Kementerian Agama. Dari kelas X sampai dengan kelas XII, program madrasah aliyah selama 3 tahun diselesaikan. Sekolah MAN 1 Pesisir Barat salah satu sekolah tinggi negeri yang saat ini di Jabat Oleh Bpk. Hefzon Kurnia,S.Pd.,M. yang beralamatkan di Jl. Lapangan Merdeka Labuhan Jukung, Kampung Jawa, Kec. Pesisir Tengah, Kab. Pesisir Barat Lampung.

2. Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Menurut Eliyanto (2018), tempat kerja terdiri dari segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Hasibuan (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan karyawan merupakan kategori pertama dari lingkungan kerja fisik (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Lingkungan umum atau menengah, yang mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak menyenangkan, warna, dan sebagainya, juga dapat disebut sebagai lingkungan tempat kerja.

Menurut Sadarmayanti, tempat kerja non fisik terdiri dari semua situasi yang berkaitan dengan hubungan profesional, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Kelompok lingkungan kerja lain yang tidak dapat diabaikan adalah lingkungan non fisik ini.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Hasibuan (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya: a) Penerangan Atau Cahaya Ditempat Kerja. b) Temperatur/suhu Udara Ditempat Kerja. c) Kelembapan Ditempat Kerja. d) Sirkulasi Udara Ditempat Kerja. e) Kebisingan Ditempat Kerja. f) Geteran Mekanis Ditempat Kerja. g) Bau-bauan Ditempat Kerja. h) Tata Warna Ditempat Kerja. i) Dekorasi Ditempat Kerja. j) Musik Ditempat Kerja. k) Keamanan Ditempat Kerja.

Menurut Afandi (2018) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan. 2) Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. 3) Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. 4) Dekorasi/Tata Ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap pegawai pada saat melakukan pekerjaan. 5) Hubungan Karyawan : Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Stres Kerja

Menurut Rivai dan Segala (2013) stres kerja adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari

dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres kerja memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual. Stres kerja dapat mengancam keseimbangan fisiologis, stres kerja emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres kerja intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres kerja sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Muhtar dan Rachmawati (2019) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Jika instruktur masih belum jelas apakah dia mengalami stres kerja atau tidak, Julvia (2016) mencatat bahwa daftar tanda-tanda khas stres kerja dapat ditunjukkan di bawah ini: a) Kelelahan dan energi rendah. b) Selalu gelisah dan mudah marah. c) Batuk, sakit tenggorokan, atau flu. d) Mengurangi nyeri otot dan persendian. e) Nyeri dada, punggung, dan perut. Kesulitan bernapas (f). g) Diare atau ketidakmampuan untuk buang air kecil. h) Penurunan gairah seksual. i). Sakit kepala. Deipreisi (j). k) Diare. l) Ketidakstabilan.

Salah satu penyebab stres kerja organisasional menurut Sinambeila (2017) adalah struktur dalam perusahaan yang tercipta dari desain organisasi saat ini, seperti formalisasi, konflik interpersonal antar karyawan, spesialisasi, dan suasana yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres kerja antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai yang tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Secara umum dalam Islam stres kerja dapat berupa faktor internal dan faktor eksternal. kemampuan berkomunikasi yang minim. Dalam model stres kerja yang menjadi penyebab stres kerja meliputi level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stres kerja level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*personjob intervace*). Berikut ini contoh yang paling umum Stres kerja level individual: a) *Role overloand*, b) *Roleconflict*, c) *Role ambiguity*, d) *Responsibility for other people*

Menurut Sinambela (2017) stres kerja dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola yakni: a) Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres kerja dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres kerja tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. b) Pola harmonis adalah pola menghadapi stres kerja dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. c) Pola patologis ialah pola menghadapi stres kerja dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Menurut Anwar (2018) secara garis besar, stres kerja terdiri dari dua macam yaitu *eustres kerjas* dan *distres kerja*, masing-masing diuraikan sebagai berikut: 1) *Eustres kerjas*. 2) *Distres kerjas*. Afandi (2018) menyebutkan indikator stres kerja sebagai berikut: 1) Tuntutan tugas adalah aspek pekerjaan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti keadaan kerja dan tata letak fisik. 2) Ekspektasi peran, yang terkait dengan ketegangan yang dikenakan pada seseorang sebagai akibat dari peran tertentu yang mereka mainkan dalam suatu organisasi. 3) Tekanan interpersonal yang dibawa oleh rekan kerja. 4) Kepemimpinan organisasi menawarkan gaya manajemen kepada perusahaan. Beberapa partisipan di dalamnya berpotensi menghasilkan iklim organisasi yang tegang, takut, dan cemas.

Kinerja

Kinerja, menurut Wukir (2013), adalah catatan hasil dari tugas atau aktivitas pekerjaan tertentu selama waktu tertentu. Sedangkan kinerja (prestasi kerja) menurut Saondi dan Suherman (2013) adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan kerja. 2) Pengetahuan. 3) Kepemimpinan. 4) Motivasi. 5) Disiplinkerja. 6) Gaya kepemimpinan. 7) Budaya organisasi. 8) Lingkungan kerja.

Menurut Widodo (2015) tujuan dari penilaian kinerja yaitu : 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai. 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin. 4) Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan. 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja. 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan

kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif menurut Widodo (2015) karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah: 1) Kriteria yang terkait dengan pekerjaan. 2) Ekspektasi Kinerja .3) Standardisasi. 4) Penilaian yang cakup. 5) Komunikasi terbuka. 6) Akses karyawan terhadap hasil penilaian. 7) Proses pengajuan keberatan. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas produk kerja. Kerja yang baik dapat mencegah terjadinya kesalahan selama pemenuhan tugas yang dapat membantu kemajuan bisnis.2) Kuantitas: Jumlah pekerjaan adalah jumlah jam yang dihabiskan pekerja setiap hari. Jumlah pekerjaan ditunjukkan oleh seberapa cepat setiap karyawan menyelesaikan tugasnya. 3) Akuntabilitas Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah menyadari kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah Sekolah MAN 1 Pesisir Barat untuk mendapatkan data yang valid dan relevan. Data penelitian ini diakses pada bulan maret 2022 sampai dengan selesai. Penelitian ini ditujukan pada Sekolah MAN 1 Pesisir Barat, dengan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sample Sampel yang digunakan dipilih dengan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 guru. Didalam penelitian ini pengolahan data yang akan digunakan yaitu: 1) Pengeditan (*editing*). 2) Pemberiankode (*coding*). 3) Tabulasi (*tabulating*).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ atau 5% berdasarkan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena temuan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* pada Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikan 0,085, yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

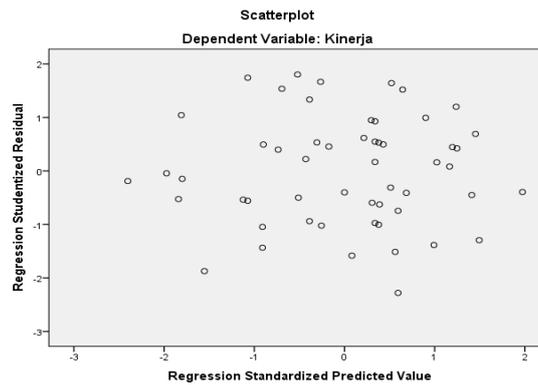
Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak diperhitungkan oleh variabel independen lainnya diukur dengan Tolerrance. jika angka VIF yang tinggi dan nilai toleransi yang rendah keduanya menunjukkan kolinieritas yang tinggi (karena $VIF = 1/toleransi$). Nilai toleransi 0,10 dan nilai VIF 10 adalah nilai cut-off yang biasanya digunakan. Hasil perhitungan uji multikolinieritas pada tabel menunjukkan bahwa *Current Ratio* dan *Sales Growth* memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel indepneden, dan hasil perhitungan *variance inflation factor* (VIF) memiliki nilai < 10 menunjukkan bahwa *Current Ratio* dan *Sales Growth* tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Dengan derajat kepercayaan yang bervariasi, uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan Durbin-Watson Test. Jika diperoleh nilai DW (Durbin-Watson) $> DU$ (Durbin Upper), maka ini diterima menandakan tidak terjadi autokorelasi. Model regresi yang dihasilkan berdasarkan tabel Durbin-Watson (d) adalah 2,182. Selain itu, dengan menggunakan rumus tersebut, nilai ini akan dikontraskan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 0,05. (k ; N). sedangkan jumlah sampel (n) sebanyak 54 buah, dan variabel bebas (k) yang dimiliki hanya dua buah. Kami kemudian memeriksa angka-angka ini dalam distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Jadi, $dL = 1,485$ dan $dU = 1,638$.

Uji Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *sccatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual error yaitu SRESID.



Gambar 1. Uji Heteroskedastitas
Sumber : Data sekunder (SPSS 21)

Grafik histogram memiliki pola distribusi normal, yang dapat disimpulkan dengan membandingkan penyajian grafik histogram dengan grafik plot normal. Pada grafik plot tipikal, titik-titik terlihat menyebar jauh dari dan di sekitar garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, persamaan regresi yang diinterpretasikan dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

$$Y = 15,090,320X_1 + 0,061X_2 + 0,05$$

a) Konstanta α sebesar 15,090 menyatakan bahwa kinerja guru pada MAN 1 Pesisir Barat adalah sebesar 15,090 apabila lingkungan kerja dan Stres kerja bernilai = 0. b) Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,320$ menyatakan bahwajika lingkungan kerja meningkat satu poin maka kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat akan meningkat sebesar 0,320. c) Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,061$ menyatakan bahwajika stres kerja meningkat satu poin maka kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat akan meningkat sebesar 0,061.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,524 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), dan Kinerja Guru (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,274 artinya bahwa Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,274 atau 27,4%. Sedangkan sisanya sebesar 72,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

Bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,524 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), dan Kinerja Guru (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,274 artinya bahwa Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,274 atau 27,4%. Sedangkan sisanya sebesar 72,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,558 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,311 artinya bahwa Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), sebesar 0,311 atau 31,1%. Sedangkan sisanya sebesar 68,9% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.20 Uji parsial (Uji t)

No	Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
1.	Lingkungan Kerja	4,023	2,007	0,000
2.	Stres Kerja	0,397	2,007	0,693

Sumber : Data diolah (SPSS 21)

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di MAN 1 Pesisir Barat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tabel 20 dalam penelitian ini memuat rangkuman temuan dari analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Hipotesis pertama terdukung karena dapat disimpulkan dari rangkuman analisis regresi pada Tabel 20 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Karena nilai sig (0,000) 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,023 > 2,007$ lebih dari 0 maka H_0 ditolak.

H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.

H_a : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah stres kerja di MAN 1 Pesisir Barat tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tabel 20 berisi ringkasan temuan dari analisis regresi yang dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 20.0. Temuan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja secara statistik tidak signifikan karena nilai sig (0,693) $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,397 < 2,007$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis II tidak dapat dibuktikan.

Uji F

Merupakan tes simultan valid (utuh, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

H_0 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Pesisir Barat.

H_a : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Pesisir Barat.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja sama-sama menguntungkan kinerja guru. Tabel 21 memberikan ringkasan hasil analisis regresi berganda program SPSS 20.0. Berdasarkan rangkuman analisis regresi Tabel 21 diketahui bahwa ketika H_0 ditolak dan H_a diterima nilai Sig 0,05 sebesar 0,001 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $8,290 > 3,18$. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja memiliki R Square positif sebesar 0,311 atau 31,1% terhadap kinerja guru. Karena hanya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka Hipotesis III dapat dikatakan diterima secara parsial. Namun tidak signifikan, stres kerja memang memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat.

Hasil analisis deskriptif pada tabel koefisien menghasilkan nilai t sebesar 4,023 berdasarkan jawaban angket dari responden atau guru MAN 1 Pesisir Barat. Dengan tingkat signifikansi 0,000, hasil perhitungan pada tabel t adalah 2,007. Hasil estimasi t value sebesar $4,023 > t_{tabel}$ 2,007 menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, diperoleh nilai R square sebesar 0,274 dari output pada tabel ringkasan model yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat dengan selisih 27,4%, dengan faktor lain. mempengaruhi sisanya 72,6%.

Sangat penting bagi seorang guru untuk bekerja dalam suasana yang ramah karena ini akan menumbuhkan rasa nyaman dan semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Rahmawanti (2014) suasana kerja yang positif mendorong karyawan untuk betah dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya agar menghasilkan hasil yang terbaik. Di sisi lain, jika kondisi di tempat kerja buruk, efek negatif akan terjadi dan penurunan tingkat kinerja dan tingkat produktivitas akan mengikuti.

Sejalan dengan itu, apakah kinerja guru baik atau buruk tergantung pada lingkungan kerja mereka. Hal ini terjadi karena seorang guru akan merasa senang dan senang bekerja di lembaga pendidikan apabila memiliki hubungan kerja yang erat dengan kepala sekolah, tenaga pendidik lainnya, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini juga sesuai dengan kondisi kerja guru yang saya amati di MAN 1 Pesisir Barat. Dengan fasilitas yang diberikan Madrasah kepada para guru, lingkungan kerja fisik di lembaga tersebut sudah baik. Penulis juga melihat aspek non fisik dari lingkungan yang ada, seperti interaksi antara rekan kerja dan guru serta antara kepala Madrasah dan guru.

Hubungan kerja sangat penting di lembaga pendidikan, menurut Bapak Hefzon Kurnia, S.Pd., M. (Kepala MAN 1 Pesisir Barat), karena memfasilitasi komunikasi yang efektif. Komunikasi yang lancar

antara guru dengan kepala madrasah, atau antara guru dengan rekan sekerjanya, akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mempererat ikatan kekeluargaan, yang akan membantu menyelesaikan masalah yang dapat mengganggu kinerja guru. Karena jika kepala madrasah dan guru tidak sependapat maka akan tidak nyaman dalam bekerja dan semakin sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut teori di bab sebelumnya, hasil menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar. Dengan demikian, suasana kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian lain oleh Sunarsih (2020) dan Lestari (2017) yang menemukan hubungan yang substansial antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat tidak dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa $\text{sig } (0,693) > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau masing-masing 0,397 < 2,007 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat. Sumbangan pengaruh stres kerja memiliki R Square sebesar 0,310 atau 31,0% berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, menurut Muhbar dan Rachmawati (2019). Salah satu faktor yang dapat dikenali sebagai penyebab stres kerja adalah stres kerja. Stres di tempat kerja mungkin dimulai secara individu atau dalam pengaturan kelompok. Kejadian atau keadaan eksternal yang dapat membahayakan seseorang adalah stres kerja. Oleh karena itu, stres kerja mengacu pada skenario di mana tubuh atau jiwa mengalami perubahan yang disebabkan oleh kejutan atau ketegangan yang tidak terduga, yang mengakibatkan gangguan fisik, perilaku, dan terutama gangguan psikis (psikologis).

Sementara stres bisa sangat bermanfaat atau fungsional, itu juga dapat memiliki dampak yang tidak menguntungkan atau merusak kinerja. Sederhananya, ini berarti bahwa tergantung pada seberapa tinggi tingkat stres, jika ada tantangan pekerjaan, dan seberapa buruk kinerja sering dilakukan, stres memiliki kapasitas untuk merangsang atau mengganggu kinerja. Kinerja akan mulai menurun jika tingkat stres terlalu tinggi karena stres mengganggu seberapa baik tugas dilaksanakan.

Temuan penelitian ini, bagaimanapun, menunjukkan bahwa meskipun para guru di MAN 1 Pesisir Barat memiliki banyak tugas, mereka tidak merasa terlalu stres tentang hal itu, yang berarti bahwa hal itu tidak berdampak pada seberapa baik kinerja mereka. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja Guru MAN 1 Pesisir Barat masih dapat dikelola sehingga tidak mengganggu kerjanya.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Sari (2018) dan Sengkey (2018) yang temuannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat. Hal ini menjelaskan mengapa kinerja Guru MAN 1 Pesisir Barat tidak akan terpengaruh oleh perubahan stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pesisir Barat. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa $\text{sig } (0,693) > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 0,397 < 2,007 berturut-turut. Kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kontribusi stres kerja yang memiliki R Square sebesar 0,310 atau 31,0%.

Hanya suasana tempat kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat, sehingga Hipotesis III dapat dikatakan diterima sebagian. Meskipun demikian, kinerja guru MAN 1 Pesisir Barat tidak terlalu terpengaruh oleh stres kerja.

Menurut Soandi dan Suherman (2013), kinerja seorang pegawai adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya selama melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, kondisi kerja, dan kerja sama antar dan dalam tim semuanya berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara orang dan tempat kerja mereka berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan oleh berbagai faktor, antara lain stres di tempat kerja, lingkungan di tempat kerja, dan aspek kepercayaan dari atasan. Temuan penelitian ini konsisten dengan atau dikuatkan oleh pekerjaan sebelumnya oleh Bernhard Ahmad (2019) Sementara stres kerja tidak sepenuhnya memengaruhi kinerja karyawan, namun memiliki dampak positif dan penting.

5. Kesimpulan

Temuan menunjukkan dampak yang menguntungkan dan signifikan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat. Juga, stres terkait pekerjaan memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Pesisir Barat, sedangkan lingkungan tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sana.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, rekomendasi berikut dibuat dalam upaya meningkatkan efektivitas guru di MAN 1 Pesisir Barat: 1) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan efektif dapat dimulai dari tenaga pendidik yang bekerja sama dengan mitra pendidiknya; 2) Pimpinan yang merasa beban kerjanya terlalu berat akan kehilangan konsentrasi dan kinerjanya buruk, yang akan berdampak buruk pada efektivitas kinerja karyawan. Pimpinan hendaknya tetap fokus pada pengalokasian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai. Sebaiknya atasan memberikan dorongan atau inspirasi kepada pegawai untuk mengurangi stres terkait pekerjaan, seperti dengan mengadakan family gathering dan waktu penyegaran bersama pegawai dan keluarga mereka. Ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi; 3) Hanya dua faktor independen, yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikuantifikasi, yang diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya akan lebih baik jika penelitian ini memasukkan lebih banyak variabel, seperti disiplin kerja, kebahagiaan kerja, dan motivasi, atau mereka dapat membuat indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk lebih memahami dan meneliti kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Buku :

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Yohny. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, cv, Bandung
- Fakultas Bisnis. (2022). *Buku Panduan Skripsi TA 2021/2022*. Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung.
- Lijan Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.2; Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ondi Saondi dan Aris Suherman. (2012). *Etika Profesi Keguruan*, Cet. 2; Bandung: PT Rafika Aditama.
- Vietzhal Rivai dan Segala Ella, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cet. 1; Yogyakarta: Multi Presindol

Jurnal :

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (3). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen", *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no.1 (2018): 173. <https://doi.org/10.31932/jpe.v3i1.154>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 263-280. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.43>
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2019). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 5(2), 82-86. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.2.2017.82-86>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.46>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>