

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar

Siti Husnalia, Eko Samsul Hadi dan Anis Mufarohah
Jurusan Manajemen STIE Kesuma Negara Blitar
SMPN 2 Tanggung Gunung Tulungagung
Jl Mastrip No. 59 Kepanjenkidul, Blitar, 66111, Jawa Timur
Jl Raya Tenggarejo Tulungagung, 66283, Jawa Timur

Abstrak

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan dari semua pihak agar dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berangkat dari latar belakang masalah yang di kaitkan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru selama masa Pandemi Covid-19 dan pemberlakuan kegiatan Work From Home (WFH). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 42 guru PNS yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: pada variabel lingkungan kerja secara sendiri (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, pada variabel stres kerja secara parsial menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja, dimana bahwa stres kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Hasil penelitian terakhir menunjukkan, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.

Kata kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan berkembang demikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan jaman.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar yaitu, "Terwujudnya Insan yang berjiwa Islami, Berprestasi, Peduli Lingkungan

dan Siap Berkompetisi". Salah satu misi yang dimiliki Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar adalah Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi, minat dan ketrampilan yang dimiliki peserta didik yang berkarakter dan berwawasan lingkungan. Untuk itu Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji sumber daya yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar dan memantapkan untuk meningkatkan kualitas KBM dan Evaluasi sebagai upaya peningkatan prestasi peserta didik. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Sejak pandemi virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor termasuk guru. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan WFH selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. WFH adalah istilah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Selama WFH berlangsung kinerja guru merupakan hal pokok yang menentukan baik buruknya pendidikan. Namun, belum adanya penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar selama masa pandemi Covid-19 ini sehingga penulis menyimpulkan bahwa masalah-masalah yang mengenai kinerja guru, dan dari hasil observasi masalah pokok yang memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan dan stres kerja. Artikel yang dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tulisan praktis dalam bidang Manajemen, yang belum dan tidak akan diterbitkan dalam media cetak lain. Bagian Pendahuluan memuat latar belakang penelitian atau *research gap* dan tujuan penelitian.

Berangkat dari latar belakang masalah belum adanya penelitian terdahulu di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru, serta di kaitkan dengan pandemi Covid-19 yang menyebabkan WFH (*Work From Home*), hal tersebut menyebabkan perubahan lingkungan kerja di sekolah menjadi lingkungan kerja di rumah, dan disisi lain permasalahan stres pun juga terjadi perubahan dikarenakan perbedaan lingkungan kerja dan permasalahan yang timbul dari WFH tersebut, dan hal ini akan berdampak pada kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di area rumah dapat berpengaruh pada kinerja guru dan kondisi stres kerja guru yang berpengaruh pada kinerja guru. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang berada di area rumah dapat berpengaruh pada kinerja guru dan kondisi stres kerja guru yang berpengaruh pada kinerja guru.

TELAAH LITERATUR

Lingkungan Kerja

Sastrohadiwiryono, (2005: 32) menyebutkan bahwa "Iklim kerja merupakan suatu kondisi, situasi, dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan yang tinggi, dalam lain hubungan antar guru dan karyawan,

kondisi peserta didik, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, birokrasi sekolah serta kondisi kerja.

Sedarmayanti, (2001:21) berpendapat bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Seluruh keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung merupakan termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Sedangkan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, seperti halnya hubungan antara atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan merupakan termasuk dalam jenis lingkungan kerja non fisik. Menurut Soedarmayanti, (2001: 21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja antara lain yaitu, Penerangan atau Cahaya, Suara Bising, Keamanan Kerja dan Hubungan Karyawan. Di lain sisi Nitisemito, (1982:159) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat dimenggunakan beberapa indikator seperti: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja

Stres Kerja

Menurut Prabu (1993:93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson, *et. al*, (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Anoraga, (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Gibson, *et. al*, (1996:343-350) setidaknya ada 4 penyebab stres kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik, Ada beberapa penyebab stres kerja dari lingkungan fisik meliputi suhu, cahaya, udara terpolusi, dan suara.
2. Individualis, Terdapat beberapa penyebab *stress* yang terjadi pada karyawan berupa konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, rasa tanggung jawab dan kondisi kerja yang dapat menyebabkan *stress* dalam bekerja.
3. Kelompok, Sifat hubungan diantara kelompok merupakan sumber dari keefektifan setiap organisasi. Karakteristik dalam kelompok dapat menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan, peran ganda, kepuasan anggota yang rendah kesenjangan komunikasi antara anggota dan atasan ataupun sesama anggota dan kesenjangan komunikasi dengan bawahan merupakan penyebab *stress* pada anggota kelompok.
4. Organisasi, Struktur organisasi yang jelek, desain kepemimpinan organisasi yg buruk, sistem politik yang telah rusak dan kebijakan khusus tidak di terapkan merupakan salah beberapa penyebab *stress* dalam suatu organisasi.

Menurut Igor, (1997:249) menyebutkan terdapat beberapa gejala stres kerja, antara lain:

1. Tidak menerima perubahan.
2. Daya produktif dan efisiensi yang mulai menurun.
3. Hilangnya keinginan untuk bekerja, menurunnya daya ingat, sering tidak memperhatikan dalam pekerjaannya, menurunnya rasa simpati dan empati.
4. Insomnia, menurun atau hilangnya keinginan nafsu makan dan seks

5. Rasa tidak nyaman terhadap tempat kerja bahkan orang-orang didalam dengannya.

Gibson, *et. al.* (1996:363) menyebutkan terdapat beberapa dampak dari stres kerja dan terdapat beberapa jenisnya. Namun terdapat sisi baik dari pengaruh stres kerja yaitu antara lain dapat lebih memotivasi diri, semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, dan harapan agar lebih baik. Walaupun demikian terlalu banyak dampak buruk dan dapat berakibat buruk terhadap pelakunya. *Randall Schuller*, dalam penelitian Sutrisna (2010), stres yang sering dihadapi tenaga kerja sangat erat dengan ciri-ciri, prestasi kerja yang menurun, sering tidak masuk untuk bekerja dan sering terjadi kecelakaan karena tidak berkonsentrasi saat bekerja. Begitupun jika di dalam suatu organisasi banyak karyawannya yang mengalami stress kerja sehingga mengganggu kinerja, kesehatan dan produktivitas dan akan berdampak pada organisasi.

Kinerja

Sanjaya (2005), mengungkapkan bahwa kinerja guru beberapa tugas yaitu merencanakan, mengelola dalam pembelajaran dan juga menilai hasil belajar para siswa. Dalam perencanaan, guru dituntut harus bisa merumuskan pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di sekolah yang beragam, sedangkan dalam hal mengelola guru diwajibkan untuk dapat menciptakan suasana pembelajaran yang terkondisikan sehingga para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan suasana yang baik, dan guru sebagai penilai diharapkan mampu dalam setiap aspek penilaian dalam proses dan juga hasil belajar siswa.

Menurut Riordan dalam Christi, *et. al.* (2010:92), terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan antara lain:

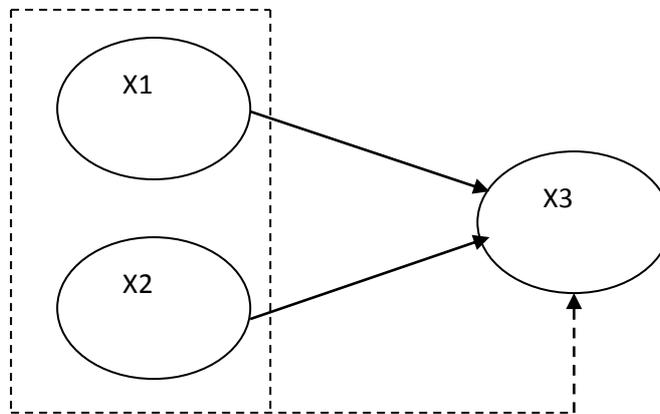
1. *On Time*, setiap jenis pekerjaan memiliki waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan mengenai kehadiran, lama kerja dan jam pulang dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kapasitas, seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu dan kapasitas pekerjaan tertentu.
3. Mutu, setiap pekerja mengetahui dan dapat menyelesaikan permasalahan yang di hadapi serta memiliki sikap kerja positif di tempat kerjanya.

Menurut Umam, (2010), terdapat beberapa akibat dari kinerja, antara lain yaitu:

1. Target yang tercapai, Ketika setiap karyawan dan manajer bertindak efektif, selalu semangat saat melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arah tujuan perusahaan inginkan pada saat bekerja sama untuk mencapai pekerjaan dan kinerja terbaik.
2. Loyalitas memiliki beberapa unsur, antara lain sikap loyalitas, kesadaran praktik, akuntabilitas, dan upaya menjaga reputasi organisasi. Semakin baik kinerja seseorang maka semakin tinggi loyalitasnya.
3. Pelatihan dan pengembangan, jika dua hal tersebut dilakukan dengan baik, akan berdampak pada kinerja karyawan dan menjadi lebih mudah untuk diarahkan serta berkembang. Semakin rendah kinerjanya, semakin besar kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
4. Promosi, merupakan salah satu hasil dari kinerja karyawan, jika kinerja baik dan sesuai harapan perusahaan maka akan semakin cepat untuk naik jabatan atau dipromosikan.

5. Berperilaku Positif, mendorong orang untuk bertindak secara proaktif atau memperbaiki perilaku yang berada di bawah standar kinerja.
6. Peningkatan Organisasi, memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kebijakan perbaikan organisasi.

Berdasarkan teori di atas, kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Ha1: Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

Ho1: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ha2: Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru.

Ho2: Stres kerja tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja guru.

Ha3: Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ho3: Lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar dengan subyek penelitian yaitu Guru PNS sebanyak 42 orang. Penelitian ini dilakukan pada 11 Januari – 11 April 2021. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel lingkungan kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja guru yang sudah PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. Penelitian yang digunakan penulis adalah studi kasus dimana survei dilakukan pada objek tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel survei secara numerik dan menganalisis data secara statistik (Indriantoro, dkk. 1999: 13). Variabel penelitian merupakan subjek penelitian atau fokus penelitian (Arikunto, 1998: 118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar yang berjumlah 73 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1998:131). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar yang berjumlah 42 orang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel purposif yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu (Sugiana, 2008). Objek sampel tersebut

adalah tenaga kerja guru yang berjumlah 42 orang, karena waktu penelitian sedang berlangsung proses WFH mengakibatkan sulit untuk menjangkau seluruh guru dari hal inilah penulis memutuskan untuk mengambil sampel 42 orang guru PNS. Setelah questioner dibuat sesuai indikator tiap variabel, sample disebar ke 42 orang Guru PNS Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar untuk mengetahui valid dan reliabelnya kuesioner yang dibuat. Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Setelah dilakukan penelitian lapangan, kemudian dilakukan pengumpulan data, maka diperoleh berbagai data tentang identitas responden dalam kaitannya dengan hubungan pengaruh lingkungan kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. Adapun kuesioner yang disebar adalah sesuai dengan jumlah sampel responden yaitu sebanyak 42 orang, dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 26 item (dengan masing-masing terdiri dari 5 item untuk identitas responden 7 item untuk variabel X_1 , 7 item untuk variabel X_2 dan variabel Y sebanyak 7 item). Setelah kuesioner disebar, kemudian kuesioner dikutip kembali, dan jumlah angket yang diterima tetap seperti semula yaitu 42 responden dengan jumlah 26 pernyataan dalam kuesioner. Sehingga validasi hasil angket mencapai 100 persen.

Berdasarkan data yang dihasilkan sebanyak 26 (61,91%) responden perempuan dan sisanya sebanyak 16 (38,09%) adalah responden laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan (61,91%). Deskripsi responden berdasarkan usia menerangkan tentang jumlah persentase responden yang telah mengisi kuesioner dengan berdasarkan data usianya. Hasil jumlah responden berdasarkan usia yang telah mengisi kuesioner memiliki rentang usia antara 24-58 tahun. Pada data yang di dapat diketahui bahwa 42 responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang (33,34), sedangkan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang (7,14%), dan yang berusia diatas usia 36 tahun yaitu sebanyak 25 orang (59,52%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru PNS yang bekerja dalam Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar berusia diatas 36 tahun.

2. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks kolerasi produk *moment person* pada level signifikansi 5% dengan nilai tablenya (0.304, n =42). Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas (α) sebesar 0.05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seluruh item pernyataan dinyatakan memiliki korelasi yang positif dan signifikan.

3. Uji Reliabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan, Gozhali (2013:55). Instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Diketahui bahwa semua variabel yang digunakan telah *reliable* dengan masing masing memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6. di ketahui nilai R Square sebesar 0,968, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel

lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,968 atau 96,8%, sedangkan sisanya 3,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas atau Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan 0.020 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan dalam Uji Normalitas atau Kolmogorov-Smirnov dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) semua variable memiliki nilai lebih besar daripada 0.05, sehingga maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.844. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 42, serta $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.4073 dan dU sebesar 1.6061. Untuk menentukan hasil nilainya yaitu, nilai $du < dw < 4 - du$ atau ($4 - 1.6061 = 2.3939$) maka $1.6061 < 1.614 < 2.3939$ yang mana pada hasil ini tidak terdapat autokorelasi.

e. Uji linearitas

Diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja, serta Stres Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,993	,900			-1,103	,277
X1	-,126	,081	-,135		-1,546	,130
X2	1,162	,091	1,111		12,712	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (-0,993) - 0,126X_1 + 1,162X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat diintrepertasikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar -0.993. Nilai konstanta negatif menunjukkan pengaruh negatif independen. Nilai koefisien X_1 sebesar -0.126. Nilai koefisien X_1 bernilai negatif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah menunjukkan pengaruh negatif. Jika nilai lingkungan kerja semakin menurun, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Nilai koefisien X_2 sebesar 1.162. Nilai koefisien X_2 bernilai positif artinya pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja adalah bersifat positif. Jika nilai stres kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

b. Uji parsial (Uji T)

Diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,130 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Dan nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja guru terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja guru terhadap (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *stress* kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan (Uji F) diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *stress* kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Di ketahui nilai R Square sebesar 0,968, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,968 atau 96,8%, sedangkan sisanya 3,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari analisis, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para guru PNS di MAN 1 Blitar Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rumengan dan Mekel (2015), yang mengemukakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini juga terlihat dari sisi obyek penelitian, yaitu bahwa penelitian ini menggunakan guru sekolah dan yang telah tercatat sebagai pegawai negeri sipil yang bekerja pada saat terjadi pandemi dan melaksanakan tugas mengajar dari rumah, sedangkan obyek penelitian terdahulu yaitu mengambil obyek pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis di UNSRAT Manado dan bekerja saat tidak terjadi pandemi atau kondisi normal.

Hasil dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitiannya terdahulu lainnya dikarenakan selama penelitian yang peneliti lakukan ini berlangsung disaat sedang terjadi Pandemi Covid-19 dan sedang diberlakukan WFH, hal ini tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja para guru PNS di MAN 1 Blitar, bahkan dalam kondisi lingkungan yang dapat menyebabkan stress yang cukup beresiko berdampak buruk terhadap kinerja guru. Dari penelitian yang peneliti lakukan mengenai analisis data mengenai pengaruh dari stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja para guru di MAN 1 Blitar, peneliti mengambil kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para guru yang telah terdaftar sebagai pegawai negeri sipil di MAN 1 Blitar, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika nilai stres kerja tinggi berarti disisi lain kinerja guru juga akan semakin tinggi atau semakin baik.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat stres pada guru seperti tekanan pada pekerjaan, terlalu banyaknya tugas yang dilimpahkan pada satu guru namun seharusnya merupakan pekerjaan dari beberapa orang dan bahkan kukhawatiran terjadi kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Hasil Kuesioner dalam penelitian yang telah dilakukan

memiliki hasil bahwa mereka mengalami stres dengan kondisi di saat melaksanakan WFH, namun disisi lain para guru merasa lebih termotivasi untuk mengajar. Salah satu alasan motivasi yg tinggi salah satunya dikarenakan para guru PNS merupakan guru yang sudah diakui Negara atau guru yang dipekerjakan oleh Negara, menjadikan guru PNS sudah dijamin dalam hal gaji dan segala jenis tunjangan hingga masa pensiun, hal inilah yang menyebabkan walaupun dengan kondisi stres yang tinggi para guru PNS tetap memiliki motivasi yang tinggi bahkan lebih termotivasi saat stres juga tinggi.

F.W. Taylor (1974) telah mengemukakan mengenai teori kebutuhan tunggal tentang motivasi kerja para pekerja yaitu hanya untuk memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup, hal ini selaras dengan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai faktor dari pengaruh stres tinggi namun berdampak positif dan sangat baik terhadap kinerja saat pandemi berlangsung bahkan saat melakukan tugas mengajarnya dari rumah atau pembelajaran *daring*. Meskipun dengan hasil yang tidak seperti biasanya ini peneliti melalui hasil uji Linearitas menemukan hasil bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi hubungan linier antara stres kerja dengan kinerja guru pegawai negeri sipil di MAN 1 Blitar. Dapat di simpulkan bahwa pada saat penelitian ini berlangsung sedang terjadi titik balik di mana jika rasa stres kerja tinggi maka akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula, hal ini akan kembali seperti semula, seperti teori dan hasil penelitian yang setelah ada.

Hasil analisis penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu, Prasepti (2003), dimana Prasepti (2003) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja para karyawan. Selain penelitian yang dilakukan oleh Prasepti (2003) ini terdapat penelitian lainnya yang menunjukkan hasil yang sama yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari (2009) di perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen. Selain dari kedua penelitian tadi, Pamungkas (2015) menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dalam penelitian yang telah ia lakukan tersebut.

Hasil pengujian F mengemukakan bahwa pada pengaruh dari lingkungan kerja dan *stress* kerja secara bersama (simultan) terhadap kinerja guru diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan dan stress kerja yang dilakukan secara bersama pada kinerja guru pegawai negeri sipil di MAN 1Blitar. Analisis yang telah penulis lakukan memiliki hasil berbeda dengan penelitian terdahulu dari Septianto, (2010) mengenai penelitian dari pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja para karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang, dimana ia mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai lingkungan kerja dan dampaknya pada kinerja. Dan stress kerja tidak berdampak negatif pada kinerja para guru.perbedaan dari penelian ini terletak pada obyek penelitian, yaitu di obyek penelitian, yaitu karyawan PT. Sedangkan obyek penelitian peneliti adalah Guru, dan memiliki hasil yang sama pada variabel lingkungan kerja bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru maupun karyawan pada kedua penelitian kami. Perbedaan terbesar lainnya pada penelitian ini yaitu, suasana selama penelitian ini berlangsung sedang terjadi pandemi Covid-19 dan pemberlakuan WFH berdampak secara langsung pada hasil kinerja para guru yang di sebabkan perbedaan lingkungan kerja, beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, sehingga tingginya stres kerja yang di alami guru namun, dilain sisi hal ini memberikan berdampak yang positif pada kinerja guru pegawai negeri sipil ini, hal ini di latar belakang oleh tanggung jawab dan kebutuhan hidup sesuai teori yang di dicetuskan oleh F.W. Taylor (1974).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan *stress* kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar selama pandemi Covid-19 berlangsung dan sedang berlaku *system Work From Home* (WFH). Responden penelitian ini yaitu terdiri dari 42 orang guru PNS yang bekerja di MAN 1 Blitar. Setelah mengumpulkan data lapangan, maka kesimpulan pada penelitian ini antara lain:

1. Kesimpulan pertama dari pengujian ini terletak pada lingkungan kerja, yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja para guru PNS yang bekerja di MAN 1 Blitar, selama pembelajaran dengan di berlakukannya *system Work From Home* ketikan kondisi pandemi Covid-19 sedang berlangsung.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel *stress* kerja, diketahui bahwa *stress* kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja para guru PNS yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar, bahwa jika *stress* kerja semakin tinggi maka akan berdampak pada kinerja para guru yang semakin tinggi pula, para guru mengalami stres dengan kondisi di saat melaksanakan WFH, akan tetapi mereka tetap termotivasi. dalam melakukan pekerjaan mengajar siswanya selama Covid-19 ini tengah berlangsung.
3. Kesimpulan terakhir yaitu, diketahui pengaruh pada lingkungan dan *stress* kerja ketika dilakukan pengujian secara bersama dan dampaknya pada kinerja guru yang sudah termasuk dalam kategori Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada MAN 1 Blitar, selama pembelajaran dengan di berlakukannya WFH, ketika pandemi Covid-19 tengah berlangsung.\

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengkombinasikan variabel penelitian lain yang relevan dan terkini sesuai dengan kebutuhan ilmiah, menambah referensi penelitian terdahulu yang lebih bervariasi serta dengan melakukan rekonstruksi model kerangka penelitian dengan menggunakan metode penelitian lainnya. Diharapkan dari variabel Stres Kerja pada penelitian ini dapat memberikan pandangan, solusi serta kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan stres kerja yang dialami para guru ketika perubahan lingkungan dikarenakan faktor pandemi, kebanyakan meliputi beban kerja yang dirasakan berlebih porsi tugas, tanggung jawab yang diterima, serta tantangan bekerja pada kondisi baru, dengan demikian beberapa solusi yang dapat penulis berikan yaitu perlu adanya keterbukaan antar guru dan pimpinan, kepedulian yang tinggi dalam organisasi dan pihak keluarga karena faktor bekerja dari rumah, adanya pengakuan terhadap kinerja pada guru seperti adanya *assessment* guru dan bonus (*reward*) atas kinerja guru ketika kondisi pandemi dan keberhasilan atas penyesuaian perubahan dengan kondisi Covid-19.

Penelitian yang mungkin dilakukan dapat memberikan beberapa pengembangan dari penelitian yang telah peneliti lakukan seperti memperluas cangkupannya dan dengan menyertakan variabel selain lingkungan kerja dan stress kerja, diantaranya seperti motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan sebagainya yang dapat mendukung dan mengembangkan penelitian tentang kinerja guru selanjutnya. Sehingga diperoleh informasi yang terbaru, lebih lengkap, dan komperhensif.

PENGHARGAAN

Teruntuk *reviewer* terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membaca artikel ini, menemukan kesalahan dan meminta perbaikan demi tersusunnya artikel yang lebih baik dan relevan dengan kaidah keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bart, Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia. Jakarta.
- Bhatti, N., Jiskani, M., Pathan, M.A., Magsi, M.R. 2011. *Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan*. *International Business Research*, 4(3), 264-270.
- Boston Collage. 2004 *Work Life Balance and Working Home*
- Christi, Hasan, S. U., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*, 10.
- Cooper, C., Alison Straw. 1995. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Kesaint Blan. Jakarta.
- Fauji, H. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J. L., Invancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Nunuk Adiami. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gibson, J. L. 1997. *Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Husein, U. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Dabara. Solo.
- Indriyani, A. S. E. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.
- Jacinta, F. 2002. *Stres kerja*. www.e-psikologi.com/masalah/stres. Diakses 11 Januari 2020
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Rumengan, L.T. & Mekel, P.A. 2015. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 890-899.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja

- Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. R. Dan Jackson, H. J. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua. Jakarta.
- Nita, W. W. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nitisemito, A. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurdiansyah, W. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisational, Studi pada Aparatur Pemerintah Desa, Kab. Batang*. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas STIKUBANK. Semarang.
- Pamungkas, A. C. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Universitas. Yogyakarta.
- Prasepti, L. 2003. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya*. Skripsi tidak Dipublikasikan. Surabaya.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Purwanto, A. 2020. *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*. Jakarta.
- Sanjaya. 2005. *Contextual Teaching and Learning (CTL)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Santoso, S. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sari. 2008. *Pengaruh Sumber-sumber Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Manajemen dan Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sentoso, S. P. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Septianto, D. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pataya Raya Semarang)*. Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses tanggal 31 Januari 2020.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Pertama*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana, N. 1989. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiana, G. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen. Edisi Pertama*. CV. Guardaya Intimarta. Bandung.
- Sunyoto, A. M. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Sutrisna, E. 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Anggota Organisasi*. Universitas Indonesia. Depok.
- Taylor, F. W. 1974. *Scientific Management*. New York Harper. New York.
- Widiastuti. 2012. *Persepsi Guru SD Pasca Sertifikasi terhadap Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru se kecamatan Kretek Kabupaten Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Wulandari, N. 2009. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Batik Dewi Brotojoyo Sragen*. Skripsi. Sragen.