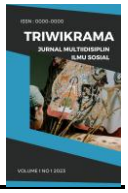
Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



PENGARUH STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 6 KEDIRI

Sindy Fatika Sari, Edy Suwasono, Heru Sutapa
Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Oktober 2023
Revised Oktober 2023
Accepted Oktober 2023
Available online Oktober 2023

Kata kunci: Stress Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Keywords: work stress, work discipline, work environment, performance

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrac

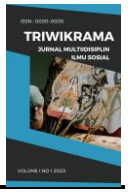
This research aims to determine the influence of work stress, work discipline, and work environment on the performance of teachers at SMAN 6 Kediri. The method used is quantitative. The population in this study is the permanent teachers at SMAN 6 Kediri, totaling 31 people. Data processing in this study involves using instrument tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis tests. The results of this research are as follows: work stress has a partial effect on performance with a significance value of 0.000 < 0.050. Work discipline has a partial effect on performance with a significance value of 0.000 < 0.050. Work environment has a partial effect on performance with a significance value of 0.002 < 0.050. Work stress, work discipline, and work environment collectively influence performance with a significance value of 0.000 < 0.050.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 6 Kediri. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi yang dugunakan dalam penelitian ini adalah guru tetap di SMAN 6 Kediri yang berjumlah 31 orang.Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji pengaruh serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,050. Stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai signifiikansi 0,000 < 0,050.

sindyfs804@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, pembinaan, perawatan, dengan tujuan mencapai tujuan individu dan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki manajemen yang efisien guna mengatur individu-individu tersebut dengan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Sekolah merupakan suatu entitas pendidikan yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia, peralatan, gadget, pembiayaan, dan informasi. Seluruh sumber daya manusia tersebut berinteraksi dan bekerja satu sama lain dalam sistem untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap sekolah ingin memiliki tenaga pengajar yang tangguh dan bertanggung jawab. Sekolah sebagai lembaga pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

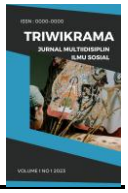
Guru mempunyai fungsi ganda sebagai pengajar dan pembimbing yang merupakan komponen penting dalam kinerja pendidikan, dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertanggung jawab menyediakan sumber belajar bagi siswa. Sebaliknya guru mempunyai tanggung jawab untuk membimbing dan mengembangkan bakat dan kemandirian siswa, mendorong mereka menjadi pribadi yang berpengetahuan, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh karena itu, hanya instruktur yang memiliki kompetensi tinggi, profesionalisme, dan kemampuan melaksanakan tugasnya dengan baik yang dapat mengisi jabatan ini.

Kinerja guru perlu terus ditingkatkan karena dalam dunia pendidikan, guru berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing dalam lingkungan global yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dijelaskan sebagai evaluasi kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dan mencerminkan tindakan yang mereka lakukan selama proses pembelajaran. Guru yang menunjukkan kinerja yang baik dan professional dalam menerapkan kurikulum memliki karakteristik seperti merancang program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

Menurut Siagian (dalam Safitri, 2020) stress kerja merupakan suatu keadaan stress yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress merupakan suatu tekanan yang mempengaruhi suatu kondisi fisik atau psikis, yaitu kondisi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Pengalaman tidak menyenangkan di pihak guru, yang dapat bermanifestasi sebagai tindakan tidak menyenangkan seperti kemarahan, kecemasan, hipertensi, kesedihan, atau emosi buruk lainnya jika disebabkan oleh kombinasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Mondy (dalam Muttaqin et al., 2016) Disiplin mengacu pada kapasitas karyawan untuk mempertahankan pengendalian diri dan perilaku yang teratur, yang keduanya berkontribusi pada kerja sama yang baik dalam lingkungan organisasi. Selain penting dalam bisnis, penerapan kedisiplinan juga penting dalam dunia pendidikan. Hal ini terutama berlaku bagi guru, yang mempunyai kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Rasa disiplin yang kuat akan membantu pengembangan kinerja guru yang profesional karena membantu pengajar untuk mengikuti aturan dan mengambil tindakan strategis dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Faktor lain yang sama pentingnya dalam mempengaruhi performa guru adalah kondisi lingkungan kerjanya. Kualitas lingkungan kerja dapat signifikan mempengaruhi kinerja guru, karena lingkungan yang tidak memadai atau tidak sesuai standar dapat mengganggu focus dan efektivitas mereka. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar guru yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas sangat tergantung pada kualitas lingkungan kerja, karena lingkungan yang mendukung akan mempermudah pelaksanaan tugas-tugas mereka.Menurut definisi yang dikemukakan oleh Nitisemito (Wibowo et al., 2014) lingkungan kerja mengacu pada semua hal yang ada di sekitar karyawan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi cara mereka menjalankan aktivitas yang ditugaskan.

Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna menyediakan tempat kerja yang nyaman bagi instruktur, sehingga mereka dapat fokus sepenuhnya pada pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja yang luar biasa.

Terdapat beberapa elemen yang bisa mempengaruhi perfoma guru, khususnya di lingkungan Sekolah Menengah Atas 6 Kediri. Stress kerja, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja adalah elemen yang berpotensi mempengaruhi apakah kinerja seorang guru bisa mencapai tingkat maksimal atau tidak. Data yang ditemukan oleh peneliti, guru mengalami beberapa kendala dalam upgrading pembelajaran, yaitu menghadapi kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka ini merasa kesulitan untuk menerapkan kepada peserta didik sehingga termasuk menjadi salah satu kendala stress kerja yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, menurunnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu variabel bebas pertama stress kerja (X_1), variabel bebas kedua disiplin kerja (X_2), variabel bebas ketiga lingkungann kerja (X_3) dan kinerja (Y) sebaga variabel terikat. Adapun populasi penelitian ini yaitu seluru guru tetap di SMAN 6 Kediri yang berjumlah 31 guru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

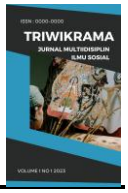
Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisoner kepada 31 responden, kemudian setelah data terkumpul selanjutnya data akan diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui kelayakan data untuk di analisis dan apakah hasil analisis data sudah cukup mewakili. Adapun uji yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan menguji apakah data yang diolah sudah valid atau sah menurut statistik. Hasil keseluruhan jawaban item pernyataan dari 31 responden yang telah mengisi kuisoner. Item pernyataan kuisoner dikatakan valid apabila nilai signifikansi sig (2 *tailed*) kurang dari 0,05.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (*Pearson Corellation*)	Probabilitas Korelasi [sig.(2.tailed)]	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	1	0.367	0.042	Valid
	2	0.455	0.010	Valid
	3	0.620	0.000	Valid
	4	0.391	0.029	Valid
	5	0.485	0.006	Valid
	6	0.620	0.000	Valid
	7	0.535	0.002	Valid
	8	0.623	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0.692	0.000	Valid
	2	0.645	0.000	Valid
	3	0.456	0.010	Valid
	4	0.385	0.032	Valid
	5	0.569	0.001	Valid
	6	0.548	0.001	Valid
	7	0.384	0.033	Valid
	8	0.442	0.013	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0.369	0.027	Valid
	2	0.356	0.049	Valid
	3	0.380	0.035	Valid
	4	0.416	0.020	Valid
	5	0.440	0.013	Valid
	6	0.391	0.030	Valid
	7	0.424	0.018	Valid
	8	0.504	0.004	Valid
	9	0.671	0.000	Valid
	10	0.548	0.001	Valid
	11	0.557	0.001	Valid
	12	0.613	0.000	Valid
Kinerja (Y)	1	0.367	0.042	Valid
	2	0.442	0.013	Valid
	3	0.437	0.014	Valid
	4	0.692	0.000	Valid
	5	0.701	0.000	Valid
	6	0.804	0.000	Valid
	7	0.367	0.042	Valid
	8	0.442	0.013	Valid
	9	0.437	0.014	Valid
	10	0.692	0.000	Valid
	11	0.701	0.000	Valid

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

	12	0.804	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas daari semua item variabel stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja menghasilkan dengan nilai sig (2-tailed) <0,05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item bernilai valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi sebuah jawaban, item soal pada kuisoner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dengan melihat nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stress Kerja (X1)	8	0.703	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	8	0.702	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	12	0.714	Reliabel
4	Kinerja (Y)	12	0.746	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka dapat disimpulkan semua item pernyataan kuisoner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan metode *KolmogorovSmirnov* dengan kriteria jika nilai > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

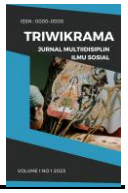
Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linear atau tidak. Untuk mengetahui hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak dapat dilihat dari nilai Sig. pada *deviation from linierity*. Jika nilai Sig. pada *deviation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Keterangan

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Stress Kerja (X1)	0.407	Linear
Disiplin Kerja (X2)	0.957	Linear
Lingkungan Kerja (X3)	0.251	Linear

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh untuk variabel stress kerja (X1) nilai Sig. sebesar 0,407, variabel disiplin kerja (X2) nilai Sig. sebesar 0,957 dan variabel lingkungan kerja (X3) nilai Sig. sebesar 0,251. Terlihat bahwa bahwa semua variabel nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru (Y) bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang dipakai di dalam persamaan regresi, dan dengan kriteria penentunya yaitu apabila VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Validitas	Tolerance	VIF	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.972	1.029	Tidak Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.895	1.118	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.901	1.110	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel stress kerja (X1) adalah sebesar 1,209 < 10, variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 1,118 < 10 dan variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 1,110 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regreasi tidak terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji park dengan kriteria nilai Sig. F lebih besar dari 0,05 dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai F	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.096	0.961	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)			Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)			Bebas Heteroskedastisitas
Kinerja (Y)			Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai sig F Stress Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) dengan

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

absolut residual Sig. 0,961 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bisa dikatakan terjadi homoskedastisitas. Dengan demikian persyaratan terjadi homoskedastisitas dalam persamaan regresi tersebut terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang meliputi Stress Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pada SMAN 6 Kediri.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	Sig-t	Keterangan	
Stress Kerja (X1)	-0,200	0,000	Ha1 diterima	
Disiplin Kerja (X2)	0,073	0,000	Ha2 diterima	
Lingkungan Kerja (X3)	0,054	0,002	Ha3 diterima	
Konstanta (a)			45,274	
Nilai Korelasi (R)			0,940	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,883	
Signifikansi F			0,000	Ha4 diterima
Y			Kinerja	

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y= a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3$$
$$Y = 45,274 + (-0,200)X_1 + 0,073X_2 + 0,054X_3$$

Artinya:

1. 45,274 artinya apabila stress kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 45,274.
2. b1 = -0,200 artinya apabila stress kerja (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja (Y) akan turun sebesar -0,200 satuan.
3. b2 = 0,073 artinya apabila disiplin kerja (X2) naik 1 (satu) satuan dan stress kerja (X1), lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,073 satuan.
4. b3 = 0,054 artinya apabila lingkungan kerja (X3) naik 1 (satu) satuan dan stress kerja (X1), disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,054 satuan.

Uji t (Parsial)

Pengujian parsial (t test) regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh dengan variabel terikat (dependen), menggunakan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Variabel	Hasil Sig.	Nilai Sig
Stress Kerja	0,000	0,005

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Disiplin Kerja	0,000	0,005
Lingkungan Kerja	0,002	0,005

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel stress kerja (X1) memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Yang berarti bahwa variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
3. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan t sebesar 0,002 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji Signifikansi simultan (Uji F) dapat diuji dengan cara melihat nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F	Hasil Sig	Nilai Sig.	Kesimpulan
	0,000	0,005	Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa hasil pengujian Sig. = 0,000. Adapun hasilnya yaitu nilai Sig. kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan Ha diterima Ho ditolak. Yang berarti stress kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja guru di SMAN 6 Kediri.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

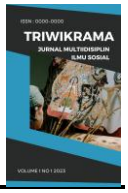
Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditujukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.940	0.883	0.870

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Dari tabel tersebut hasil dari analisis menunjukkan besarnya R^2 sebesar 88,3% yang menunjukkan angka koefisien determinasi R^2 artinya variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja melalui model sebesar 88,3% sisanya 11,7% sisanya berasal dari variabel lain atau dengan Bahasa sederhana besarnya pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 88,3% dan sisanya (11,7%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Interpretasi Dan Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel stress kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 , maka Ha diterima Ho ditolak . Pengujian ini membuktikan bahwa variabel stress kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutapa, 2022) dengan Judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Selama Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Guru SMPN 2 Grogol. Menyatakan bahwa terdapat hubungan stress kerja secara parsial berpengaruh siginfikan terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai sgnifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu oleh (Saputra, 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 135 Palembang. Menyatakan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

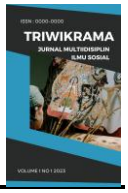
Berdasarkan analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini membuktkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu oleh (Ramadhani, 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota PekanBaru. Menyatakan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Simultan Stress Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Hal ini bisa dibuktikan bahwa besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Seorang kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawaha nnya termasuk guru selalu berlaku disiplin dalam bekerja atau melaksanakan tugas, dan terhindar dari stress kerja serta lingkungan kerja yang juga layak dan memenuhi standart yang layak untuk ditempati oleh seorang guru.

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh(Mayawardani, 2016) yang menyatakan bahwa Stress Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMAN 6 Kediri mengenai stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Stress Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMAN 6 Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMAN 6 Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMAN 6 Kediri dengan nilai signifikasi 0,002 < 0,050.
4. Variabel Stress Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMAN 6 Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.

Saran

1. Bagi SMAN 6 Kediri

   1). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menyediakan program pelatihan mengenai manajemen stress bagi guru, selain itu pemimpin memastikan beban kerja yang diberikan kepada guru tidak terlalu tinggi sehingga dapat mengurangi stress kerja.

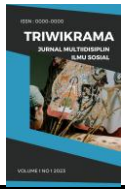
   2). Sekolah harus memberikan penekanan dan pengawasan yang lebih baik terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan pemberian reward dan sanksi yang jelas terkait dengan ketepatan waktu, kualitas kerja dan tindakan disiplin lainnya.

   3). Menciptakan lingkungan kerja yang positif, sekolah bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas para guru. Seperti menciptakan hubungan yang baik antar guru,memberi kesempatan untuk berkembang dan memiliki fasilitas kerja yang memadai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk menambah variabel lain atau menggunakan indikator yang berbeda agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Daftar Referensi

Mayawardani, A. D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk*.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Muttaqin, S., Mukzam, M. D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *41*(1), 65–71.

Ramadhani, M. (2021). Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Pendididikan Islam. *Ramadhani, Maria 2021*, 1–63.

Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2), 174. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897

Saputra, andre 2021. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang. *Saputra, Andre*, *Mi*, 5–24.

Sutapa, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru Smp N 2 Grogol Kabupaten Kediri). *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, *13*(2), 435–448. https://doi.org/10.30739/darussalam.v13i2.1452

Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *16*(1), 1–9.