

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Kediri

Yuriska Gangsar Wati

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email : yuriskagangsar@gmail.com

Anita Sumelvia Dewi

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: anita@uniska-kediri.ac.id

Agung Pambudi Mahaputra

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: agungprambudi@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: yuriskagangsar@gmail.com

Abstract. *Human Resource Management (HR) is recognized as an important global issue in the competitive arena in the era of globalization. It is undeniable that many problems that arise in the development and competition of companies are human-rooted. By taking a sample of 72 teachers at SMKN 3 Kediri using correlation and regression analysis techniques. The results of the analysis concluded: 1) The work environment has a negative and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Kediri. 2) Work stress does not have a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Kediri. 3) Interpersonal communication has a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Kediri. 4) Simultaneously it is known that there is a significant influence between work environment, work stress, and interpersonal communication on teacher performance at SMKN 3 Kediri.*

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Interpersonal Communication, and Performance.*

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai isu global yang penting dalam arena persaingan di era globalisasi. Tidak dapat disangkal bahwa banyak masalah yang timbul dalam perkembangan dan persaingan perusahaan berakar pada manusia. Dengan mengambil sampel 72 yaitu guru SMKN 3 Kediri dengan teknik analisa-analisa korelasi dan regresi. Hasil analisa disimpulkan : 1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri . 2) Stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. 3) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. 4) Secara simultan diketahui ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri.

Kata kunci: Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya lainnya atau disebut juga dengan human resources secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan. Di era globalisasi, manajemen personalia atau MSDM dianggap sebagai isu global yang penting dalam lingkungan yang kompetitif. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak permasalahan. Berbagai perusahaan muncul dari manusia. Masalah tersebut hanya dapat dikelola dan diatasi oleh manusia itu sendiri. Sdm mampu beradaptasi dalam setiap pekerjaan didalam instansi atau lembaga maupun bisnis, sebab manusia merupakan perancangan, dan penilaian terwujudnya suatu tujuan yang diharapkan organisasi atau bisnis. Sdm merupakan

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 20, 2023; Accepted September 07, 2023

* Yuriska Gangsar Wati, yuriskagangsar@gmail.com

sesuatu dalam hal produktif yang bertugas sebagai perjalanan suatu perorganisasian, dengan kualitas usaha seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan baik dalam lembaga pranata maupun perusahaan yang mempunyai beragam kegiatan menghasilkan sesuatu barang atau jasa, jadi sumber daya manusia terdapat dua jenis sdm makro (masyarakat yang sudah memasuki usia produktif atau kata lain yang sudah mempunyai sebuah pekerjaan atau yang belum).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan masalah tentang lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada SMKN 3 Kediri dapat dilihat dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dengan suasana kerja kurang nyaman serta fasilitas yang kurang cukup mencukupi ditempat kerja. Permasalahan yang ditemui peneliti selanjutnya yaitu tentang stress kerja. Yaitu disebabkan karena adanya deadline task demand, role demand, personal role demand, organizational structure, leadership and obligation yang dapat menyebabkan stress pada guru dan dapat mengganggu konsentrasi bekerja guru selama bekerja. Permasalahan selanjutnya yang ditemui oleh peneliti yaitu terkait komunikasi interpersonal, kurangnya rasa keterbukaan, simpati, suport, afeksi positif, dan kesamaan berpendapat satu dengan yang lain sehingga hal ini dapat memicu adanya perselisihan dan hubungan dekat antara satu dengan yang lain.

Berlandaskan uraian tentang penelitian, maka peneliti ingin menyajikan hasil pemikirannya dalam bentuk penelitian tertulis dan bukti empiris terkait **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Kediri.**

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepada pekerja. dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah atasannya.

Menurut Sedarmayati (dalam Jalil, 2020:123), lingkungan kerja merupakan suatu alat yang akan dihadapi suatu pekerja, lingkungan diciptakan oleh seseorang sebagai suatu metode perseorangan maupun beberapa kelompok.

Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja Menurut Nitisemito (dalam Jalil, 2020:125), terdiri dari sebagai berikut :

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Stress Kerja

Stress kerja setiap tindakan dan situasi dapat menimbulkan efek buruk bagi psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang.

Menurut Gibson (dalam Husnalia et al., 2022:88), 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.

Adapun Menurut Robbins (dalam Jalil, 2020:122-123), dia mengutarakan sebenarnya ada 5 indikator, yaitu :

1. Tuntutan tugas.
2. Tuntutan peran.
3. Tuntutan antar pribadi.
4. Struktur Organisasi.
5. Kepemimpinan.

Komunikasi Interpersonal

Menjadi individual yang baik, komunikasi merupakan sesuatu yang sangat penting terutama dalam hal pekerjaan dalam sebuah perusahaan digunakan agar berjalan dengan sesuai serta maksimal.

Menurut Wood (dalam Danar Rizky Prabandaru, 2022:256), komunikasi interpersonal sebagai proses transaksi yang selektif dan unik sehingga mampu membangun pengetahuan pada diri seseorang maupun orang lain.

Menurut Susantyo (dalam Danar Rizky Prabandaru, 2022:256), indikator komunikasi interpersonal antara lain:

1. Keterbukaan.
2. Empati.
3. Dukungan.
4. Rasa positif.
5. Kesamaan.

Kinerja Guru

Menurut Veithzal Rivai (dalam Jalil, 2020:126), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Organisasi.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Danar Rizky Prabandaru, 2022:257) , indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektifitas.
5. Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup beberapa metode penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Kediri. Hasil yang akan digunakan dalam penelitian ini data yang menjawab permasalahan yang telah diungkap diatas, sehingga dapat bertujuan untuk menghindari pembahasan yang tidak sesuai atau terjadi kemencelengan dengan penelitian diatas. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan data atau jumlah yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadikan subjek didalam kesimpulan. Inferensi statistik didasarkan pada populasi sebagai data, baik data asli maupun yang dibayangkan, dan cuplikan sebagai bagian dari komunitas yang dilakukan untuk menarik kesimpulan (pendekatan/deskripsi) tentang populasi dari mana asalnya.

Menurut Sugiyono (dalam Agustina & Hasibuan, 2020:104), sampel atau percontohan merupakan bagian jumlah/banyak dari karakteristik pada populasi. Populasi dalam jumlah besar atau peneliti tidak sanggup mempelajari semua populasi, misalnya karena faktor keterbatasan waktu dan dana. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel dari penelitian ini yakni 72 guru di SMKN 3 Kediri.

Teknik pengumpulan data

Adapun beberapa teknik dalam pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi.
2. Wawancara.
3. Kuesioner (Angket).
4. Dokumentasi.
5. Studi Pustaka.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas.
2. Uji Reabilitas.
3. Uji Normalitas.
4. Uji Multikolonieritas.
5. Uji Linieritas.
6. Uji Heterokedastisitas.
7. Regresi Linier Berganda.
8. Uji Signifikan Parsial (Uji t).
9. Uji Signifikan Simultan (Uji F).
10. Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Peresntase (%)
1.	Laki-Laki	17	23.6
2.	Perempuan	55	76.4
	Jumlah	72	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat memberikan penjelasan mengenai jenis kelamin dari 72 responden guru yang menjadi subjek dalam penelitian yang terdiri dari 17 orang laki laki (23,6%) dan 55 orang perempuan (76,4%).

Distribusi Usia Responden Guru

Tahun

No	Pengelompokan Usia	Jumlah	Presentase(%)
1.	20-30 Tahun	9	12.5
2.	31-50 tahun	34	47.2
3.	>51 Tahun	29	40.3
	Jumlah	72	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa pengelompokan usia atau umur dari 72 responden guru yang menjadi poin dalam penelitian ini, presentase subjek dengan rentang usia 20 sampai 30 tahun sebesar 12,5%, rentang 31 sampai 50 tahun sebesar 47,2%, dan lebih dari 51 tahun sebesar 40,3%.

Distribusi Status Kepegawaian Responden Guru

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Presntase(%)
1.	PNS	53	73.6
2.	PPPK	8	11.1
3.	Guru Honorer Sekolah	5	6.9
4.	GT/PT	1	1.4
5.	Honor Daerah TK.I Provinsi	5	6.9
	Jumlah	72	100.0

Sumber:Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4 dijelaskan berdasarkan status kepegawaian sebanyak 72 responden guru yang menjadi subjek penelitian, presentase responden guru dengan status PNS sebesar 73,6%, PPPK sebesar 11,1%, Guru Honorer Sekolah sebesar 6,9%, GT/PT sebesar 1,4%, dan Honor Daerah TK.I Provinsi 6,9%.

Distribusi Masa Kerja atau Lama bekerja Responden Guru

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	>5 Tahun	19	26.4
2	>10 Tahun	17	23.6
3	>20 Tahun	30	41.7
4	>30 Tahun	6	8.3
	Total	72	100.0

Sumber:Data Primer

Berdasarkan tabel diatas memberikan penjelasan bahwa berdasarkan masa kerja dari 72 responden guru yang menjadi subjek penelitian, 68 presentase responden guru dengan masa

kerja >5 Tahun sebesar 26,4%, >10 Tahun sebesar 23,6%, >20 Tahun sebesar 41,7%, dan >30 Tahun sebesar 8,3%.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,004	Valid
	X1.4	0,008	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
Stress Kerja (X ₂)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,002	Valid
	X2.5	0,005	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,001	Valid
Komunikasi Interpersonal (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,006	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid
	Y1.10	0,000	Valid

Sumber : Data Sekunder diolah

Dapat dilihat hasil pengujian validitas pada nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,766	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,60	0,572	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,60	0,746	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,743	Reliabel

Sumber : Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp.Sig (2-Tailed)	Kriteria	Keterangan
0,090	>0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: data spss diolah 2023

Dapat dilihat hasil uji normalitas di atas diperoleh untuk variabel keseluruhan yaitu 0,090, maka dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	lingkungan kerja	.796	1.256
	stress kerja	.991	1.009
	komunikasi interpersonal	.792	1.263

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal adalah sebesar 1,256; 1,009 dan 1,263. Nilai VIF tersebut kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, data terbebas dari gejala multikolonieritas.

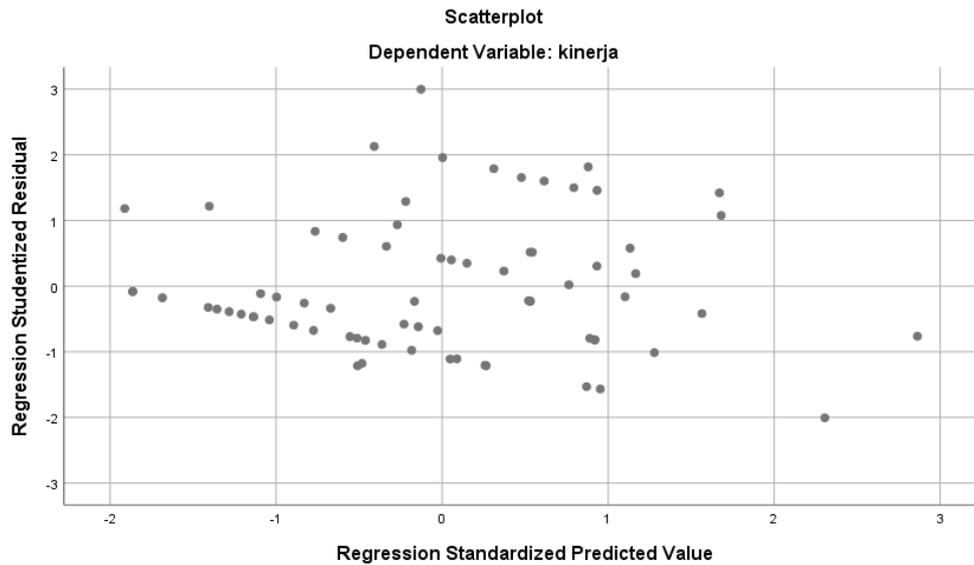
Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X ₁) – Kinerja Guru (Y)	0,420	0,05	Linear
2.	Stress Kerja (X ₂) – Kinerja Guru (Y)	0,173	0,05	Linear
3.	Komunikasi Interpersonal (X ₃) – Kinerja Guru (Y)	0,208	0,05	Linear

Sumber : Hasil Output SPSS

Dapat dilihat hasil uji linearitas di atas diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai Sig 0,420, untuk variabel stress kerja (X_2) memiliki nilai Sig 0,173, dan untuk variabel komunikasi interpersonal (X_3) memiliki nilai Sig 0,208. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3) bersifat linier.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar diatas menunjukkan uji heterokedasitas dan model regresi yang digunakan. Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat pola yang jelas atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. oleh karena itu data pada penelitian ini bebas dan tidak terjadi heterokedaksitas dan layak untuk diteliti.

Hasil Uji Kolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.470 ^a	.221	.186	2.726	.221	6.422	3	68	.001

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai Sig F Change sebesar 0,001 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Komunikasi Interpersonal (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja(Y) secara simultan atau bersamaan. Sedangkan untuk nilai R (koefisien kolerasi) sebesar 0,221 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja(Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.905	5.227		3.808	.000
	Lingkungan kerja	-.344	.112	-.368	-3.070	.003
	Stress Kerja	.104	.151	.074	.688	.494
	Komunikasi Interpersonal	.510	.123	.499	4.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dapat dilihat hasil persamaan, sebagai berikut :

$$Y = 19.905 + (-0,344)X_1 + 0,104X_2 + 0,510X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 19.905

Nilai konstanta a bernilai positif sebesar 19.905 menyatakan jika tidak ada pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal maka besarnya terjadi kinerja sebesar 19.905 satuan.

b. Nilai koefisien regresi (X1) sebesar -0,344

Nilai koefisien X1 bernilai negatif sebesar -0,344. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel lingkungan kerja dan kinerja. Sehingga dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka sebaliknya variabel kinerja mengalami penurunan sebesar 0,344. Dengan variabel lainnya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0,104

Nilai koefisien X2 bernilai positif sebesar 0,104 . nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif menyatakan bahwa setiap pengaruh faktor stress kerja sebesar 1 (satuan), maka variabel kinerja mengalami penurunan sebesar 0,104. Dengan variabel lainnya tetap.

- d. Nilai koefisien regresi (X3) sebesar 0,510

Nilai koefisien X3 bernilai positif sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan mengalami kenaikan 1, maka kinerja akan naik sebesar 0,510 dengan variabel independen lainnya dianggap konstan. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.905	5.227		3.808	.000
	Lingkungan kerja	-.344	.112	-.368	-3.070	.003
	Stress Kerja	.104	.151	.074	.668	.494
	Komunikasi Interpersonal	.510	.123	.499	4.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Menurut hasil pengolahan dari uji parsial (uji t) pada tabel diatas didapatkan hasil :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikan t sebesar 0,003. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka dapat digaris bawahi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja .maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikan t sebesar 0,494. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} > \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap Kinerja (Y)

Menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi

interpersonal terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.200	3	47.733	6.422	.001 ^b
	Residual	505.411	68	7.433		
	Total	648.611	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu 6,422 sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,001 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.186	2.726

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.24 maka di peroleh nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,221 atau 22,1%. Hal ini berarti bahwa 22,1% variasi dari kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya ($100\% - 22,1\% = 77,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian atau riset ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 Kediri

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. Bahwa dikethaui terdapat nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sig t sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian (Jalil, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu”.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 Kediri

Hasil pengujian hipotesis pertama meunjukkan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) yaitu sig t sebesar $0,494 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hal ini dikatakan bahwa tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Husnalia et al., 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar”.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 Kediri

Hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dibuktikan lingkungan kerja secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. Maka angka signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sig t sebesar $0,000 < 0,05$, demikian dapat disimpulkan bahwa H_a dinyatakan diterima dan H_0 dinyatakan ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian (Danar Rizky Prabandaru, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan ketentuan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri dengan $t_{hitung} -0,344$ dengan nilai sig $0,003 < 0,05$.
2. Stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri dengan $t_{hitung} 0,104$ dengan nilai sig $0,494 > 0,05$.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri dengan $t_{hitung} 0,510$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

4. Secara simultan diketahui ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMKN 3 Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} 6,422$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$.

Saran

Mengenai saran yang dapat peneliti sampaikan mengenai pandangan dan kesimpulan antara lain yaitu :

1. Bagi instansi pendidikan

Bagi instansi yaitu SMKN 3 Kediri diharapkan lebih memperhatikan lagi serta memperbaiki dari segi lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal supaya menciptakan kinerja yang lebih baik lagi dan sesuai apa yang ingin dicapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini semoga dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya, serta disarankan untuk memperdalam penelitian dengan mengembangkan dan memperluas pernyataan-pernyataan dan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi interpersonal yang sesuai dengan kondisi yang diteliti supaya lebih memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., & Hasibuan, M. Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Begadai. *Journal of Economics and Accounting*, 1(2), 101–107.
- bintoro. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Danar Rizky Prabandaru. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 254–261. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.91>
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosis. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). *STRES KERJA*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang. [https://doi.org/Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan \(KDT\)](https://doi.org/Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT))

- Hafifah, R. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik (MAP)*, 3(4). <http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/290>
- Heri Susanto , Ramon Syahrial, A. B. (2022). *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS, KEWIRAUSAHAAN* Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika> Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>. *JURNAL EKONOMIKA45* Vol 9 No. 2 (Juni 2022) – E-ISSN:2798-575X ; P-ISSN:2354-6581, 9(2).
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Imaaniyah, 2019. (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Jamaludin, J. (2018). Analisa Perhitungan Dan Pemilihan Load Cell Pada Rancang Bangun Alat Uji Tarik Kapasitas 3 Ton. *Motor Bakar : Jurnal Teknik Mesin*, 2(2), 22–25. <https://doi.org/10.31000/mbjtm.v2i2.2719>
- Juru, N. A., & Gorda, E. S. (2021). Analisis Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Perspektif*, 10(1), 239–247. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4641>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nisa, & Ainun, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STIEI) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Pradono, J., Soerachman, R., Kusumawardani, N., & Kasnodihardjo. (2018). panduan penelitian dan plaporan penelitian kualitatif (D. E. Martha & D. P. Prof.dr.Agus Suwandono, MPH. (eds.); Julianty P). Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LPB). http://repository.litbang.kemkes.go.id/3508/1/Buku_Paduan_Penelitian_dan_Pelaporan_Penelitian_Kualitatif.pdf
- Prasanti, D. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 13–21. <https://doi.org/10.30656/lontar.v6i1.645>
- Rifa, E., Zuhaini, & Ikrima, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1), 37–55.
- SARMIATI, E. R. R. (2019). Komunikasi Interpersonal Elva Ronaning Roem Sarmiati Cv . Irdh.

- Sondak, S. H. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 676.
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.