

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto* yang artinya sesudah fakta. Hasil Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada 42 guru dari masing masing Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang ada di Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, diantaranya MIS Syiar Islam, MIN 1 Bombana, MIS Darul Ula, dan MIS Al Khaerat. MIS Al Istiqomah, MIS Al Ikhlas, MIS Al Istiqomah Tapuhaka, MIS Darussalam, MIS Miftahul Ulum, MIS Muhammadiyah, MIS Nurul Hidayah, MIS Nurul Ihsan, MIS Nurul Tarbiyah,& MIS Wonua Ura. Sampel berjumlah 30 guru digunakan sebagai data piloting untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Pembahasan dalam bab ini dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. validitas adalah salah satu ciri yang menandai angket yang baik. Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 23.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,355$ ($df = N-1, 30-1 = 29$ pada $\alpha = 0,05$). Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dianggap valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

Berdasarkan variabel stres kerja terdapat 8 item pernyataan yang kemudian diuji validitasnya, maka hasil dari uji validitas variabel stres kerja dapat disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,807	0,355	Valid
2	0,554	0,355	Valid
3	0,683	0,355	Valid
4	0,954	0,355	Valid
5	0,954	0,355	Valid
6	0,954	0,355	Valid
7	0,741	0,355	Valid
8	0,800	0,355	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 8 pernyataan pada lembar kuesioner variabel stres kerja (X_1). Dari keseluruhan pertanyaan variabel stres kerja (X_1) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Berdasarkan variabel lingkungan kerja terdapat 8 item pernyataan yang kemudian diuji validitasnya, maka hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Butir	r hitung	r tabel	Ket
1	0,927	0,355	Valid
2	0,895	0,355	Valid
3	0,913	0,355	Valid
4	0,889	0,355	Valid
5	0,872	0,355	Valid
6	0,743	0,355	Valid
7	0,952	0,355	Valid
8	0,821	0,355	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 8 pernyataan pada lembar kuesioner variabel lingkungan kerja (X_2). Dari keseluruhan pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_2) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Berdasarkan variabel kinerja guru terdapat 30 item pernyataan yang kemudian diuji validitasnya, maka hasil dari uji validitas variabel kinerja guru dapat disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No Butir	r hitung	r tabel	Ket
1	0,715	0,355	Valid
2	0,474	0,355	Valid
3	0,568	0,355	Valid
4	0,075	0,355	Tidak Valid
5	0,824	0,355	Valid
6	0,715	0,355	Valid
7	0,737	0,355	Valid
8	0,865	0,355	Valid
9	0,859	0,355	Valid
10	0,761	0,355	Valid
11	0,865	0,355	Valid
12	0,828	0,355	Valid
13	0,962	0,355	Valid
14	0,939	0,355	Valid
15	0,843	0,355	Valid

16	0,556	0,355	Valid
17	0,719	0,355	Valid
18	0,939	0,355	Valid
19	0,204	0,355	Tidak Valid
20	0,813	0,355	Valid
21	0,962	0,355	Valid
22	0,933	0,355	Valid
23	0,939	0,355	Valid
24	0,814	0,355	Valid
25	0,772	0,355	Valid
26	0,761	0,355	Valid
27	0,685	0,355	Valid
28	0,602	0,355	Valid
29	-0,248	0,355	Tidak Valid
30	0,859	0,355	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 30 pernyataan pada lembar kuesioner variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa pertanyaan variabel kinerja guru (Y) terdapat tiga butir tidak valid, yaitu nomor 4, 19, dan 29 terbukti dengan ($r_{hit} < r_{tabel}$). Berdasarkan hal tersebut, terdapat 27 butir valid yang digunakan untuk pengambilan data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilaksanakan pada item-item angket yang sudah valid. Koefisien reliabilitas pada taraf 0,70 atau lebih bisa diterima sebagai reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus "*Alpha Cronbach's*" yang menggunakan komputer program SPSS 23.0 *for Windows*. Hasil uji reliabilitas selengkapnya disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,934	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,959	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,978	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4, variabel stres kerja, lingkungan kerja, kinerja guru menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0,70, maka dapat dikatakan bahwa instrumen semua variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

4.3.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden guru di MI Kabupaten Bombana berdasarkan jenis kelamin, lama kerja, usia, dan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.5.

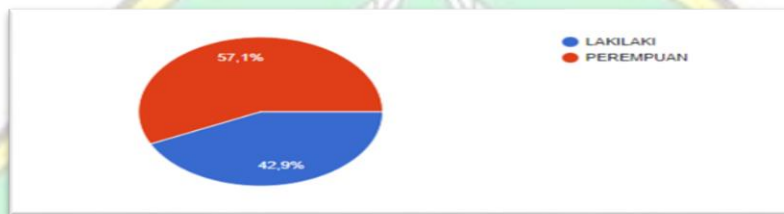
Tabel 4. 5. Data Karakteristik Responden Guru di MI Kabupaten Bombana

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki-Laki	18	42,9%
2	Perempuan	24	57,1%
	Lama Kerja		
1	\leq 5 Tahun	11	26,2%
2	6-10 Tahun	17	40,6%
3	\geq 11 Tahun	14	33,3%
	Usia		
1	\leq 25 Tahun	3	7,14%
2	26-36 Tahun	16	38,1%
3	37-47 Tahun	17	40,5%
4	\geq 47 Tahun	6	14,3%

	Pendidikan Terakhir		
1	S1	36	85,7%
2	S2	6	14,3%
3	S3	0	0,00%

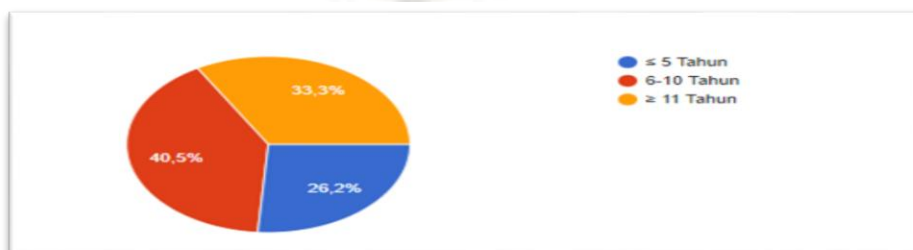
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini berjumlah 42 orang, berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 42,9 % dan perempuan sebanyak 24 orang atau 57,1%. Adapun klasifikasi responden dapat disajikan dalam gambar berikut.



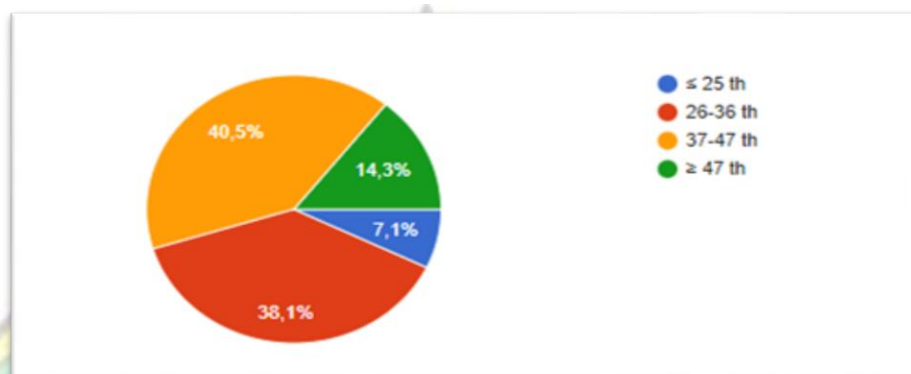
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini didominasi guru yang mempunyai masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang atau 40,6% kemudian yang mempunyai masa kerja ≥ 11 tahun sebanyak 14 orang atau 33,3%, dan sisanya dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 11 orang atau 26,2%. Adapun rincian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disajikan pada gambar berikut.



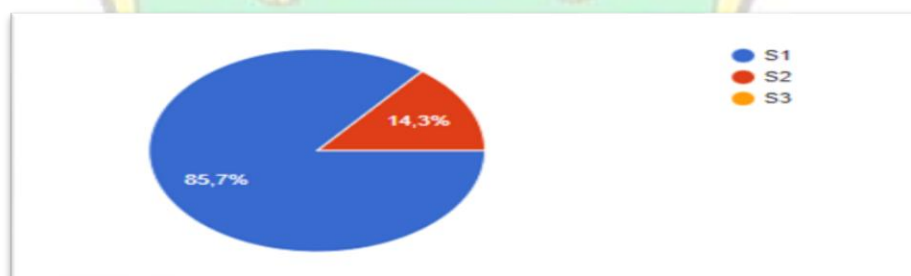
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi usia 37-47 tahun sebanyak 17 orang atau 40,5%, kemudian usia 26-36 tahun sebanyak 16 orang atau 38,1 %, usia ≥ 47 tahun sebanyak 6 orang atau 14,3 % dan sisanya ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang atau 7,14%. Adapun rincian karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Berdasarkan tingkat pendidikan responden didominasi oleh guru yang memiliki pendidikan sarjana (Strata-1) yaitu sebanyak 36 orang atau 85,7 %, dan sisanya bergelar S2 (Strata Dua) sebanyak 6 orang atau 14,3% dan S3 sebesar 0,00%. Adapun rincian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disajikan pada gambar berikut.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.3.2 Analisis Deskriptif Masing-Masing Variabel

4.3.2.1 Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian ini terdapat 4 Indikator. Gambaran empiris tentang stres kerja, ditampilkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	2,82	Tinggi
	Tuntutan Peran	2,88	Tinggi
	Tuntutan antar pribadi	2,88	Tinggi
	Struktur organisasi	2,88	Tinggi
Rata-Rata		2,87	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden yang diambil sebagai sampel pada variable stress kerja menunjukkan indikator tuntutan tugas rata-rata responden sebanyak 2,82 dengan kategori tinggi, tuntutan peran menunjukkan rata-rata 2,88 dengan kategori tinggi, tuntutan antar pribadi menunjukkan rata-rata 2,88 dengan kategori tinggi, dan struktur organisasi rata-rata 2,88 dengan kategori tinggi, sehingga mayoritas responden mengalami stres kerja yang tinggi dengan rata-rata skor 2,87.

4.3.2.2 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdapat 4 Indikator. Gambaran empiris tentang lingkungan kerja, ditampilkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja	Situasi tempat	2,33	Rendah
	Dekorasi	2,30	Rendah
	Pegawai sesama pegawai	2,42	Rendah

	Kenyamanan	2,38	Rendah
Rata-Rata		2,36	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden yang diambil sebagai sampel pada variabel lingkungan kerja menunjukkan indikator situasi tempat rata-rata responden sebanyak 2,33 dengan kategori rendah, indikator dekorasi rata-rata 2,30 dengan kategori rendah, Indikator pegawai sesama pegawai rata-rata 2,42 dengan kategori rendah dan Indikator kenyamanan rata-rata 2,38 dengan kategori rendah, sehingga mayoritas responden telah memberikan penilaian rendah terhadap variabel lingkungan kerja dengan rata-rata skor 2,36.

4.3.2.3 Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini terdapat 3 Indikator. Gambaran empiris tentang kinerja guru, ditampilkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	2,88	Tinggi
	Pelaksanaan Pembelajaran	2,54	Tinggi
	Evaluasi Pembelajaran	2,43	Rendah
Rata-Rata		2,62	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden yang diambil sebagai sampel pada variabel kinerja guru menunjukkan indikator perencanaan pembelajaran rata-rata responden sebanyak 2,88 dengan kategori tinggi, pelaksanaan pembelajaran rata-rata 2,54 dengan kategori tinggi, Evaluasi

Pembelajaran rata-rata 2,43 dengan kategori Rendah, sehingga mayoritas responden mempunyai kinerja yang tinggi dengan rata-rata skor 2,62.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah dengan melihat nilai residu yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. (2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam Tabel 4.9.

Tabel 4. 9. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>p</i>	Sig	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,199	0,05	Normal
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,615		Normal
3	Kinerja Guru (Y)	0,664		Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan analisis statistik uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, data variabel Stres Kerja (X_1) = 0,199, Lingkungan Kerja (X_2) = 0,615, dan Kinerja Guru (Y) = 0,664 didapat dari hasil uji normalitas data nilai signifikansi $p > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Pengujian linieritas hubungan dilakukan melalui uji F. Pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier apabila nilai sig > 0,05. Hasil uji linieritas dapat dilihat dalam Tabel 4.10:

Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Fungsional	<i>p</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Kinerja Guru * Stres Kerja	0,127	0,05	Linier
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	0,630	0,05	Linier

Dari Tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (p) > 0,05. Jadi, pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya dinyatakan linear. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran halaman.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan dasar pengambilan keputusan ialah: (1) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (2) Jika nilai VIF > 10, maka terdapat masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikoleniaritas disajikan seperti pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11. Hasil Perhitungan Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X_1)	0,900	1,112
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,900	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa *variance inflation factor* (VIF) variabel Stres Kerja (X_1) = 1,112 dan Lingkungan Kerja (X_2) = 1,112. Variabel *independent* tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Analisis Regresi Linear

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	80,460	5,553	
	Stres Kerja	-0,759	0,172	-0,522
	Lingkungan Kerja	0,446	0,151	0,349

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = kinerja guru

X₁ = stres kerja

X₂ = lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 80,460 - 0,759X_1 + 0,446X_2$$

Hasil persamaan linear berganda di atas berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 80,460, yang berarti jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja guru hanya sebesar 80,460.
- Jika nilai variabel stres kerja berubah dan nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel kinerja guru akan berubah sebesar -0,759.
- Jika nilai variabel lingkungan kerja berubah dan nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel kinerja guru akan berubah sebesar 0,446.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis Uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis dipaparkan sebagai berikut:

4.6.1 Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja guru. Hasil analisis uji parsial disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 13. Hasil Analisis Uji Parsial (t test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80,460	5,553		14,489	0,000
	Stres Kerja	-0,759	0,172	-0,522	-4,423	0,000
	Lingkungan Kerja	0,446	0,151	0,349	2,958	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13, juga dapat ditentukan untuk menjawab hipotesis parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan rumusan hipotesis

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19

2) Menentukan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dan nilai signifikansi

a) Variabel stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu -4,423. Rumus t_{tabel} adalah $df = n-k$ atau $42-2 = 40$ diperoleh nilai t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi 0,000.

b) Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,958. Rumus t_{tabel} adalah $df = n-k$ atau $42-2 = 40$ diperoleh nilai t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi 0,005.

3) Kriteria pengujian

a) Apabila signifikansi $< 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

b) Apabila signifikansi $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

4) Kesimpulan

a) Variabel Stres Kerja (X_1)

Variabel Stres kerja (X_1) didapatkan nilai t_{hitung} -4,423 dan nilai signifikansi (sig) 0,000. Hasil nilai t_{hitung} -4,423 $> t_{tabel}$ 2,021 dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya H_1 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19” **diterima**. Bernilai negatif, artinya jika stres kerja yang dirasakan semakin tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin rendah.

b) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan kerja (X_2) didapatkan nilai t_{hitung} 2,958 dan nilai signifikansi (sig) 0,005. Hasil nilai t_{hitung} 2,958 $> t_{tabel}$ 2,021 dan nilai signifikansi 0,005 $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya H_2 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19” **diterima**. Bernilai positif, artinya jika lingkungan kerja yang dirasakan baik dan memadai, maka akan meningkatkan kinerja guru.

4.6.2 Analisis Uji F (Simultan)

Uji F adalah sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14. Hasil Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	323,967	2	161,984	20,345	0,000 ^a
	Residual	310,509	39	7,962		
	Total	634,476	41			
a, Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Stres Kerja						
b, Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh koefisien $F_{hitung} 20,345 > F_{tabel} 3,23$, nilai $sig. 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa “Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19”, hipotesis **diterima**. Artinya jika dinilai secara bersama-sama dari semua variabel dalam penelitian ini stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19 dapat ditunjukkan pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	0,715 ^a	0,511	0,486	2,82166

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,511, maka dapat diartikan bahwa 51,10% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4. 16. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Ha	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19	Terbukti
H ₂	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19	Terbukti
H ₃	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19	Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

4.7 Pembahasan Penelitian

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19. Artinya jika stres kerja yang dirasakan semakin tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin rendah. Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian Yulitha (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja guru dengan kinerja guru yang dimana koefisien korelasi antara tingkat stres kerja guru dengan kinerja guru sebesar $-0,581$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, arah korelasi negatif dan dengan pedoman memakai taraf signifikansi 5% didapatkan $p = 0,000 < 0,05$. sehingga korelasi antara tingkat stress kerja terhadap kinerja guru signifikan

Kinerja disini adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut Harahap (2019) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Sedangkan menurut Anita, dkk., (2021); Hussain, & Chaman., (2016). kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Anita, dkk., (2021) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Kondisi pandemi Covid-19 menimbulkan stres yang tinggi terhadap guru dan cenderung menjadi *burnout* karena lingkungan kerja yang serba digital dan pembelajaran dalam jaringan (Ansley, dkk., 2021). Beberapa literatur menunjukkan stres kerja guru pada masa pandemi Covid-19 mayoritas disebabkan karena lingkungan, *self-efficacy*, dan *social support* (Cappe, dkk., 2021; Vertanen-Greis, dkk., 2020).

Pada masa pandemic covid_19 guru dituntut untuk tetap melayani dan menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa dengan sistem daring maupun luring yang membuat beban kerja guru semakin banyak karena guru harus mempersiapkan media pembelajaran yang menarik, memahami serta tidak monoton yang membutuhkan inovasi-inovasi teknologi yang canggih yang mengakibatkan stress dan kelelahan fisik, mengingat kegiatan tersebut merupakan hal baru yang dilakukan tanpa persiapan terlebih dahulu.

Renny (2021) menyatakan sebagai salah satu upaya pemerintah dalam mencerdaskan anak bangsa maka pembelajaran selama pandemi covid-19 dilaksanakan secara PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) atau daring. Hal tersebut tentu akan berdampak pada stress kerja guru. Stress kerja guru di tengah pandemi yang berkaitan dengan perubahan peran guru dalam menyampaikan materi pembelajaran. Hal ini dikarenakan pandemi sangat beresiko apabila pembelajaran dilaksanakan secara langsung (face to face) tanpa adanya pembatasan sosial atau bahkan dengan physical distancing terlebih hal tersebut diterapkan kepada siswa SD/MI yang belum memiliki kontrol diri penuh (Wahdaniyah & Miftahuddin, 2019). Hal tersebut yang membuat guru MI di kab.Bombana merasakan stres, karena tetap harus melaksanakan pembelajaran secara langsung (face to face) walaupun beresiko tinggi.

Pada penelitian ini stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru karena para guru madrasah di Kabupaten Bombana, yang sekolah mereka berada di daerah terpencil, pada masa pandemic covid_19 para guru madrasah tersebut merasakan stres kerja dimana saat metode pembelajaran yang biasanya dilakukan secara tatap muka namun selama adanya pandemi guru harus mengajar dengan cara mengunjungi rumah siswa satu persatu dikarenakan tempat tinggal siswa dan lingkungan sekolah tidak tersedia akses jaringan untuk melakukan pembelajaran secara *online*, sehingga kegiatan belajar online selama masa pandemic tidak dapat terlaksana dengan baik. Waktu dan pelaksanaan pembelajaran tidak maksimal disebabkan jarak rumah setiap siswa berjauhan, sehingga menyulitkan guru dalam

melaksanakan kunjungan ke rumah siswa, selain itu banyaknya tugas pelajaran yang harus diselesaikan siswa membuat siswa tidak focus dalam belajar.

Selain itu salah satu factor yang mempengaruhi stres kerja bagi guru di masa pandemi ini adalah adanya kebijakan baru dari pemerintah yang menerangkan bahwa siswa yang belum divaksin tidak boleh mengikuti pembelajaran tatap muka, sehingga hal tersebut menjadi stress baru bagi guru karena harus melaksanakan kegiatan mengajar dengan cara tatap muka dan berkunjung ke rumah siswa yang belum divaksin. Namun guru yang memiliki pengendalian emosi yang baik akan mampu mengontrol stres dalam bekerja sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja guru. Uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akmal, dkk., (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika persepsi terhadap stres kerja positif maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap stres kerja yang negatif maka semakin buruk pula kinerja guru. Senada dengan penelitian (Oktaviani, 2019) menyatakan jika Stres berada pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi maka pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, intensif atau lebih cepat. Penelitian lain (Jalil, 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kabupaten

Bombana saat pandemi Covid-19. Artinya jika lingkungan kerja yang dirasakan semakin tinggi, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru dengan terbentuknya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, terciptanya kualitas kerja yang baik yang berdampak pada peningkatan hasil kerja organisasi tersebut. Terciptanya lingkungan yang kondusif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi guru sehingga mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Jalil (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Pada penelitian Jalil (2019) juga menyatakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru dengan terbentuknya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, terciptanya kualitas kerja yang baik yang berdampak pada peningkatan hasil kerja organisasi tersebut. Sejalan dengan penelitian Hustia (2020) yang menyatakan bahwa untuk menciptakan hasil kinerja yang baik maka perlu memperhatikan faktor yang meningkatkan kinerja pegawai diantaranya diberikan fasilitas yang dapat mendukung kinerja pegawai sehingga pegawai merasa nyaman bekerja meskipun dalam kondisi pandemi.

Pada penelitian Rahman, dkk., (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja sekolah tersebut maka akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapainya. Penelitian Astuti, dkk., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pandemi Covid-19 yang menjadi salah satu sumber stress bagi guru dapat dikategorikan sebagai faktor lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan pegawai akan semangat untuk bekerja dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai serta dapat memicu stres kerja

Bentuk-bentuk dukungan sosial pada masa pandemi Covid-19 saat ini dalam Santoso (2020) dapat berupa *appraisal support* untuk memecahkan masalah atau menguraikan stresor, salah satunya adalah menjadi pendengar yang baik, *tangible support*, seperti bantuan nyata menyelesaikan masalah, bantuan dapat berupa sarana prasarana yang dibutuhkan, *self esteem support* atau dukungan pandangan diri yang baik tentang dirinya, berupa bantuan secara finansial dan dukungan mental, dan *belonging support* berupa penerimaan dalam satu bagian atau satu kelompok, berupa tidak terjadi isolasi sosial. Prestasi kerja seorang tenaga pendidik haruslah terdapat hubungan yang positif dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan hasil kerja seorang tenaga pendidik. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti factor fisik, mental serta social ekonomi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pekerja Hustia (2020). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan tertentu yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta tidak mendukung dapat menyebabkan semangat maupun kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat dikarenakan factor lingkungan tersebut Hustia (2020). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil-hasil kerja.

Pengertian diatas mengisaratkan tentang lingkungan kerja dimana guru berada dan melaksanakan tugasnya setiap hari. Oleh karena itu lingkungan kerja atau tempat kerja harus kondusif, sehingga memberikan rasa aman, rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan gairah, senang hati, tulus dan ikhlas, sehingga kinerja guru dapat dicapai dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, dan jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga pada waktu kerja dipergunakan secara efektif, efisien dan optimis, sehingga prestasi kerja guru juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama guru dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik

tempat guru bekerja. Menurut pendapat Hustia (2020) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanatkan. Secara garis besarnya lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pertama, lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah apa saja yang ada di sekeliling tempat kerja dan sangat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para guru. Lingkungan kerja fisik yaitu, lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru seperti; tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Kemudian lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain sebagainya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran. Dengan demikian, terkait kinerja guru dikatakan mampu dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Pada penilaian kinerja guru, sasaran yang dinilai yaitu indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas Pendidikan disebutkan bahwa komponen-komponen kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pembelajaran
- 2) Melaksanakan program pembelajaran
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler
- 8) Pengembangan profesi

Penelitian ini dilakukan saat masa pandemi Covid-19 dimana proses belajar dan mengajar yang merupakan tugas pokok guru dilakukan dengan cara BDR (Belajar Dari Rumah). Kegiatan mengajar yang dilakukan dari rumah tentunya membutuhkan dukungan yang sangat besar dari keluarga. Dukungan yang diperoleh dari orang-orang disekitar dapat mengurangi risiko stres kerja yang dialami. Selain keluarga, dukungan dari orang-orang di lingkungan kerja seperti atasan dan rekan kerja, serta lingkungan sosial lainnya seperti teman-teman juga turut membantu responden dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan dapat mengurangi dampak stres kerja.

Pada penelitian ini dukungan sosial yang diterima para responden berupa perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh keluarga terdekat sebagai bentuk

apresiasi atas usaha yang telah dilakukan, kemudahan untuk berdiskusi mengenai pekerjaan bersama keluarga, rekan kerja, pimpinan, maupun teman atau kontak sosial yang ada, kesediaan untuk membantu ketika kesulitan saat mempersiapkan, menjalankan, dan merampungkan kembali hasil pembelajaran daring, serta kesediaan keluarga maupun kerabat dekat untuk mendengarkan masalah yang sedang dihadapi dan kemudian dicarikan solusi bersama. Dukungan yang diberikan kepada responden ternyata berpengaruh besar pada kondisi mental dan fisik responden dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai guru. Semakin tinggi dukungan yang diterima maka semakin rendah risiko terjadinya stres kerja, sebaliknya semakin rendah dukungan yang diterima maka semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja. Lingkungan kerja yang baik dilihat dari faktor keamanan dalam bekerja dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga akan menghasilkan kinerja yang efisien (Mamesah, dkk.,2016); (Ansley, dkk, 2021).

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MI Kabupaten Bombana saat pandemi Covid-19. Artinya jika dinilai secara bersama-sama dari semua variabel dalam penelitian ini stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh lembaga pimpinan pendidikan terutama kepala sekolah Adeyemi. (2016). Kinerja

guru juga dapat ditunjukkan dari beberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi Al-Mahdy dkk (2018). Lingkungan kerja kondusif yang memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja guru juga tinggi

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Kamijan, 2021: 630). Senada dengan penelitian kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang buruk. Oleh karena itu hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dinilai atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Selanjutnya makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, hal tersebut telah dijelaskan dalam (QS. At-Taubah :105) yang Artinya : *“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*. Selanjutnya dalam (Qs. Al-Maidah:35) yang artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada*

Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.

Berdasarkan pendapat tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak. Artinya keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik, maka guru belum dapat dikatakan berhasil

Selain stres kerja, pengaruh lingkungan kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena kondisi lingkungan juga sangat berpengaruh yaitu apabila kondisi lingkungan kerja itu kurang bersih, kurang baik, tidak nyaman, ramai, hubungan pegawai yang kurang baik, akan membuat menurunnya tingkat kinerja pegawai, sehingga membuat pegawai tidak nyaman di tempat kerja, kemudian juga akibat lingkungan yang seperti itu akan mengakibatkan pegawai jadi stres dalam bekerja. Karena dengan kondisi lingkungan yang baik akan membuat pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja, dan juga akan lebih menyukai pekerjaan yang ditekuni, karena dalam bekerja kenyamanan itu penting,

lingkungan yang nyaman, tentram membuat para pekerja lebih betah dalam bekerja.

4.8 Impikasi Penelitian

4.8.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bagi pengembangan konsep stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru terbukti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Kab. Bombana. Sejalan dengan hasil penelitian (Anita, dkk., 2021), (Oktaviani, 2019), (Jalil, 2019).

4.8.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis penelitian ini adalah :

- a). Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Olehnya itu dibutuhkan dukungan dari pimpinan madrasah untuk dapat memperhatikan kebutuhan guru dan memberikan fasilitas yang baik yang dapat mendukung proses pembelajaran.
- b) Hasil penelitian menunjukkan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru olehnya itu dibutuhkan perhatian khusus dari Kantor Kementerian Agama Kab. Bombana agar kiranya dapat memberikan kontribusi yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran dapat terlaksana secara optimal.