

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung  
Kabupaten Cilacap)**

**Erviana Nur Ashari**  
ervianafina17@gmail.com  
**Ridwan Baraba**  
barabaridwan@umpwr.ac.id  
**Nenden Nur Annisa**  
nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Kinerja guru sangat berperan penting dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru merujuk kepada tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya. Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Guru.

**A. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar organisasi sudah semakin ketat terutama dalam peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi guna mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah

ditetapkan (Suryani *et al.*, 2020:1). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang prima yaitu dengan memperhatikan karyawan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti stres kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:151) kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa (Afandi, 2018:151). Menurut Barnawi & Arifin (2012:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Tabrani dalam Pianda (2018:27) faktor yang mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Bahri (2018:40) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Riyadi (2022:17) faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu stres kerja guru. Robbins and Judge (2017:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai

tidak pasti tetapi penting. Menurut Handoko (2014:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Obyek dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap adalah sekolah umum yang lebih diminati oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) lebih banyak dibandingkan dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Ada 3 SMK swasta di se-Kecamatan Karangpucung yaitu SMK Darussalam Karangpucung, SMK Muhammadiyah Karangpucung dan SMK Sriwijaya Karangpucung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan ibu Risa, S.Pd, M.M selaku kepala sekolah SMK Darussalam Karangpucung, bapak Faozi, SHI.,M.H selaku kepala sekolah SMK Muhammadiyah Karangpucung, dan bapak Sigit, S.Pd selaku kepala sekolah SMK Sriwijaya Karangpucung, diperoleh informasi bahwa kinerja guru di SMK se-Kecamatan Karangpucung masih dirasa kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih banyaknya guru yang mengalami penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh adanya ketidaksesuaian antara RPP (Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran) dengan penerapan lapangan atau didalam kelas.

Permasalahan lain yang dihadapi guru yaitu lingkungan kerja. Ada beberapa ruang kelas yang sempit membuat temperatur udara menjadi sangat panas. Hal ini dikarenakan belum lengkapnya fasilitas didalam ruangan seperti kipas angin dan AC (*Air Condition*).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan adalah stres kerja. Banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan sertifikasi guru sehingga dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Kinerja Guru**

Menurut Barnawi & Arifin (2012:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Afandi (2018:151) kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Tabrani dalam Pianda (2018:27) yaitu motivasi kinerja guru, etos kinerja guru, lingkungan kinerja guru, tugas dan tanggung jawab guru, serta optimalisasi kelompok kerja guru. Sedangkan menurut Riyadi (2022:17) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan guru, stres kerja guru, dan motivasi kerja guru.

**c. Lingkungan Kerja**

Menurut Bahri (2018:40) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Afandi (2018:66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

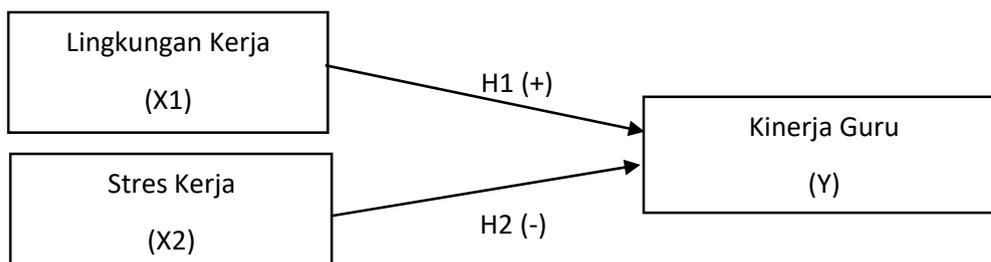
**d. Stres Kerja**

Robbins and Judge (2017:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamis yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Handoko (2014:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Handoko (2014: 201) terdapat sejumlah faktor yang sering mempengaruhi stres kerja bagi para karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim kerja yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, mewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perusahaan.

**2. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

**D. HIPOTESIS**

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Tabrani dalam Pianda (2018:27) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja guru, etos kinerja guru, lingkungan kinerja guru, tugas dan tanggung jawab, dan optimalisasi kelompok kerja guru. Tabrani dalam Pianda (2018:29) mengatakan lingkungan yang baik akan

meningkatkan semangat kerja para guru sehingga kinerja meningkat, kualitas kinerja baik dan prestasi sekolah bertambah baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elfita, dkk (2019), Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Riyadi (2022:18) mengemukakan ada faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja guru ialah stres kerja yang dirasakan oleh setiap guru. Menurut Riyadi (2022:19) stres kerja pada guru bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran fisik, psikis, perilaku dan kemampuan kognitif pekerja yang secara langsung berpengaruh pada kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2017), Amalia (2017), Prestisyana (2008) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional**

#### **a. Kinerja Guru (Y)**

Afandi (2018:151) kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Menurut Afandi (2018:162) ada beberapa indikator-indikator kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan

#### **b. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Afandi (2018:71) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu dimensi

pencahayaannya (terdiri dari lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja), dimensi warna (terdiri dari tata warna dan dekorasi), dimensi suara (terdiri dari bunyi musik dan bunyi mesin pabrik, bengkel), dan dimensi udara (terdiri dari suhu udara dan kelembaban udara).

**c. Stres Kerja ( $X_2$ )**

Menurut Robbins dan Judge (2017:429) adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017:431), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan *interpersonal*.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2015:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ) mempunyai koefisien korelasi di atas dari  $r$ -min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan tabel 8, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ) semuanya reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
$X_1$	0,172	0,005	Positif dan signifikan
$X_2$	-0,230	0,013	Negatif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y=0,172X_1-0,230X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b_1 = 0,172$ , artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ). Artinya, ketika lingkungan kerja nyaman maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru tersebut.
- 2)  $b_2 = -0,230$ , artinya variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien regresi negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh guru, maka akan menurunkan kinerja guru.

## **b. Uji Signifikan**

### **1) Uji Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, diketahui bahwa nilai *P-value* Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,005 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### **2) Uji Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, diketahui bahwa nilai *P-value* Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,013 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,172 dengan tingkat signifikansi 0,005 ( $P\ value < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta se-Kecamatan Karangpucung.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru merasa nyaman berada didalam lingkungan kerjanya, maka guru tersebut akan memiliki kinerja yang baik dalam organisasi.

Lingkungan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap pada kenyataannya sudah baik, nyaman dan tenang untuk tempat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dan dapat mengoptimalkan kinerja gurunya. Terlihat dari kondisi udara sekolah yang tidak terlalu panas sehingga KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berjalan lancar, walaupun ada beberapa sekolah yang kondisi udaranya panas. Tata ruangan/dekorasi kantor di sekolah juga rapih sehingga memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori menurut Tabrani dalam Pianda (2018:29) mengatakan lingkungan yang baik akan meningkatkan semangat kerja para guru sehingga kinerja meningkat, kualitas kinerja baik dan prestasi sekolah bertambah baik.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elfita, dkk (2019), Suwondo dan Sutanto

(2015), dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **b. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,230 dengan tingkat signifikansi 0,013 ( $P\ value < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru se-Kecamatan Karangpucung.

Stres kerja yang dialami guru ditunjukkan yaitu dalam bekerja, guru merasa gelisah dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak kurang fokus dalam mengajar. Dampak dari kurang fokusnya seorang guru akan berpengaruh terhadap kualitas penyampaian materi yang kurang maksimal. Selanjutnya, dalam bekerja guru merasa kesulitan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan tidak optimalnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan teori menurut Riyadi (2022:19) bahwa stres kerja pada guru bisa berdampak pada penurunan produktifitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran fisik, psikis, perilaku dan kemampuan kognitif yang secara langsung berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini juga dikuatkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2017), Amalia (2017), Prestisyana (2018) menyatakan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

### **B. KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, Uzzah Roni. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing.

- Barnawi, dan Moh. Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen kgssh Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Elfita, Rifa, Zulhaini, Ikrima Mailani. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, Vol 1, No 1 (2019), h. 1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Prestisyana, Intan Amethys Prima. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)* Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Priansa, Donni J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Riyadi, Slamet. 2022. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Robbins, Stephen P dan Timothy, J. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 16.
- Sengkey, W. Roring, F, dan Dotulong, L. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3, Hal. 4565-4574.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung, Bali: Nilacakra Publishing House.
- Suwondo, D.I dan Eddy M.S., 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 17 (2).