**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN GURU DI MI DARUSSALAM MOJOWUKU KECAMATAN KEDAMEAN KABUPATEN GRESIK**

**WAHYU OKY ANANDA MIKOLA**

[*Wahyuoky06@gmail.com*](mailto:Wahyuoky06@gmail.com)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

***ABSTRACT***

*Wahyu Oky Ananda Mikola, 16012022, Effect of workload, occupational stress and the working environment of Kesejahtraan Guru in the MI Darussalam Mojowuku District of Gresik Regency.The purpose of this research is to know the impact of workload, work stress and the working environment of Kesejahtraan Guru in the MI Darussalam Mojowuku District of Kedamean Gresik Regency. The samples used were 57 teachers with questionnaire data instruments. The analytic used is a double linear regression analysis with the T-Test hypothesis and F-test hypothesized.The results showed that from the T test to know partial influence for each of the free variables, i.e. workload, work stress and work environment can be concluded variable workload, occupational stress and work environment, individually (partial) have an influence on the teacher welfare.*

*Keywords: workload, work stress, work environment and teacher welfare*

ABSTRAK

Wahyu Oky Ananda Mikola, 16012022, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan Guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Kesejahtraan Guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Sampel yang digunakan adalah 57 Guru dengan instrumen data kuisioner. Analisisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial untuk masing-masing variabel bebas, yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dapat disimpulkan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, secara sendiri-sendiri *(parsial)* mempunyai pengaruh terhadap kesejahtraan Guru.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Guru.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusia (SDM). Dengan pendidikan, setiap manusia akan mempunyai ilmu yang akan juga meningkatkan kualitas manusia tersebut (Prabu, 2005). Menurut Wirawan (2009), peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, dan pada tempatnyalah kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Imtak). Ilmu bisa didapatkan dari mana saja, salah satunya tentu dari lembaga pendidikan dimana seseorang akan menimba ilmu dari seorang guru. Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan (Haribowo, dkk., 2015).

Berbicara tentang pendidikan maka tidak akan terlepas dari proses belajar dan pembelajaran, karena bagian dari pendidikan itu ialah belajar dan pembelajaran. Dengan pembelajaran inilah akan dibentuk manusia-manusia yang berakhlak serta berilmu pengetahuan. Tujuan dari pendidikan bukanlah membentuk benda yang bersifat statis, tetapi ia merupakan suatu keseluruhan dari kepribadian seseorang, berkenaan dengan seluruh aspek kehidupan (Daradjat, 2006). Saat ini pemerintah merancang pembelajaran abad 21 melalui kurikulum 2013 yang berbasis pada siswa. Guru sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah di sekolah - sekolah menerapkan pembelajaran abad 21. Di Sekolah formal, pembelajaran sudah dituntut untuk menerapkan kemampuan 4C (*Critical Thinking, Communiaction, Collaboration , Creativity*), ini dapat terwujud cepat tidak hanya tuntutan pada kinerja guru dalam mengubah metode mengajar, tetapi juga peran dan tanggung jawab pendidik non formal dalam membiasakan anak-anak menerapkan 4C pada kegiatan keseharian (Prihadi, 2017).

1

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam mengajar merupakan faktor utama penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja guru akan sangat berpengaruh kepada baik buruknya perkembangan pendidikan. Sebenarnya kinerja menagajar guru dapat dideskripsikan melalui penampilan tenaga pengajar dikeseharian dapat dilihat dari beberap aktivitas yang meliputi: kegiatan perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, evaluasi kegiatan pembelajaran, dan kegiatan guru pada disiplin tugas (Marintis, 2010). Fajriani dan Suprihatin (2017) mengatakan bahwa rendahnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para guru honor di sekolah swasta memang sangat memprihatinkan. Padahal, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru honor tidak berbeda dari guru PNS. Mereka melaksanakan tugas yang sama yaitu mengajar dan mendidik murid agar menjadi anak yang cerdas. Namun, tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak didik ini tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan. Hal ini akan membuat guru honorer di sekolah swasta beresiko kurang sejahtera baik secara material maupun psikologis.

Menurut Mujtahid (2009) bahwa gaji guru yang relatif minim, jenjang karir yang tidak jelas, lingkungan kerja yang membuat strees, serta tumpukan beban kerja administrasi sekolah yang sangat menyita pikiran, tenaga, waktu dan perhatian. Hal ini menempatkan profesi guru sebagai pilihan kedua, tidak mengatakan sebagai profesi sambilan, setelah tidak dapat mendapatkan profesi lain yang lebih menjanjikan secara ekonomis. Minimnya pendapatan guru berpengaruh pada kinerja dan motivasi. Menurut Sudarman (2013) pendapatan guru honorer yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan sehari – hari.

Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitasi profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya. Madrasah Ibtidaiyah Darusalam merupakan sebuah lembaga yayasan pendidikan agama islam formal di Gresik yang memiliki latarbelakang guru bermacam – macam.

Sebagian dari meraka tidak hanya menjadi seorang guru, akan tetapi juga mempunyai banyak aktifitas dan professi lainnya diluar jam sebagai guru. Kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah kesejahtean baik dari segi material (gaji guru, tunjangan guru, dan lain – lain) serta kesejahteraan maupun nonmaterial (cuti guru, hubungan antara guru, *reward* guru, dan lain – lain). Disisi lain yayasan sekolah tersebut tak luput sering mendapatkan beragam prestasi bagi siswanya baik secara akademik maupun non akademik.

Berdasarkan pada uraian sejumlah permasalahan tersebut diatas, perilaku Kesejahteraan guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidik dan pendidikan di Indonesia. Akan tetapi, perilaku Kesejahteraan guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana perilaku Kesejahteraan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan. maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik”.*

**TINJUAN PUSTAKA**

**Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulanatau sejumlah kegiatan yang harusdiselesaikan oleh suatu unit organisasi ataupemegang jabatan dalam jangka waktutertentu Sunarso (2010).

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang harus dicapai dimana pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan terhadap kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kesejahtraan guru.

**Stres Kerja**

Stres dapat digambarkan sebagaiperasaan tegang, gelisah, ataukhawatir. Semua perasaan tersebut,meruapakan manifestasi daripengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Menurut Qureshi *et al* (2013) ada 10 hal yang menyebabkan stres kerja, diantaranya beban tugas yang menumpuk, peran ganda, konflik peran, tanggung jawab terhadap orang lain, kerja sama, partisipasi, keuangan yang tidak aman, umpan balik yang kurang, perubahan teknologi yang cepat, inovasi, dan pengembangan karir.

Robbins (2002) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dari stress yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi pendidikan, indikator tersebut adalah: (1) gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis, dapat dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung; (2) gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan,mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda; (3) gejala perilaku, dilihat dari perubahan produkivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur. Pendapat Robbins tersebut menjelaskan bahwa stres yang di alami guru dapat dilihat dengan beberapa gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku sebagai konsekuensi dari berbagai tekanan yang dialami oleh guru.

Gibson (2003) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai *stimulus-respon.* Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Defenisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecendrungan individu untuk memberikan tanggapan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kesejahteraan guru.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong guru merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan kualitas dan profesionalisme dalam mencapai tujuan pendidikan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi pekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Ajala (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membantu kinerja karyawan yang secara otomatis meningkatkan produktivitas. Riset yang dilakukan oleh Ajayi *et al* (2011) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dhermawan *et al* (2012) dan Sofyan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kesejahteraan guru.

**Kesejahteraan Guru**

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti keamanan, keselamatan, ketenteraman. Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan dari beberapa dimensi, di antaranya kesejahteraan sosial sebagai kondisi, kesejahteaan sosial sebagai kegiatan, dan kesejahteraan sosial sebagai ilmu.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan antara lain sebagai berikut: (1) untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, (2) memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, (3) memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, (4) menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan, (5) menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman, (6) membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, (7) memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, (8) mengefektifkan pelaksanaan program pemerintah dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, (9) meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya, dan (10) asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan.

Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja, terhadap variabel kesejahteraan guru secara bersama - sama (simultan).

**Kerangka Konseptual**

Kesejahtraan Guru

(Y1)

Stres Kerja

(X2)

Lingkungan Kerja

(X3)

**Keterangan :**

**:** Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

Y : Variabel terikat

X1 : Variabel bebas (beban kerja)

X2 : Variabel bebas (stress kerja)

X3 : Variabel bebas (lingkungan kerja)

**METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu peneltian data atau informasi atas fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya Sugiono (2016:9). Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (Explanatory Research), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variable melalui penguji hipotesa.

Pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2016:8).

36

**Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

Penelitian disini menggunakan teknik pengumpulan data unuk digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan sistematis atas hal-hal yang berkaitan dengan maslah dan objek yang diteliti.
2. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen (daftar pertanyaan) terhadap para karyawan yang bertindak sebagai responden.

Menurut Arikunto (2013) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik.Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah tes dan lembar observasi.

Menurut Sugiyono (2014) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jadi, semua data yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data – data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis disebut instrumen penelitian.

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu di arahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Analisis data kuantiatif menggunakan data berbentuk angka - angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan dari kuesioner.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan Sugiyono 42 (2014), tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan empat tingkatan skala likert karena responden di Indonesia cenderung bersikap netral atau ragu - ragu dan untuk menghindari hasil penelitian yang bias. Berikut adalah contoh skala likert yang akan digunakan dalam penelitian :

1. Untuk jawaban 1 sangat tidak setuju diberi nilai = 1

2. Untuk jawaban 2 tidak setuju diberi nilai = 2

3. Untuk jawaban 3 setuju diberi nilai = 3

4. Untuk jawaban 4 sangat setuju diberi nilai = 4

Metode analisis ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan kepada responden di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dan dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 (Statistical Package for Social Science).

**Teknik Keabsahan Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatuinstrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Arikunto (2010) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas dalam penelitian ini merupakan jenis validitas isi, dimana hal ini sesuai dengan pendapat Djamaludin Ancok (Masri Singarimbun, 2014) yang menyatakan bahwa validasi isi sesuai alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sabagai aspek kerangka konsep

Menurut Ghozali (2015), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ( df ) =n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah 63 - 2 = 61 dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,248 dengan ketentuan:

Hasil r hitung > r tabel (0,248) = valid

Hasil r hitung < r tabel (0,248)= tidak valid

Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item – total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2015).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data menyebar secara normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan metode Kolmogrov – Smirnov dan Shapiro Wilk. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah (Sumarsono, 2014) :

Jika nilai signifikasi atau probabilitasnya < 5%, maka distribusi adalah tidak normal. Jika nilai signifikasi atau probabilitasnya > 5%, maka distribusi adalah normal.

**Teknik Analisis Data**

Tujuan dari analisis data adalah untuk mendeskripsikan sebuah data sehingga bisa di pahami. Selain itu, analisis data juga bisa digunakan untuk membuat atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi yang diperoleh dari sampel, yang biasanya dibuat dengan dasar pendugaan dan pengujian hipotesis.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali,2015). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi

**Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan glejser test. Yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebas. Jika nilai signifikansi > 0.05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya lolos uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

**Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017) Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap setiap variabel yang adadengan cara mendekripsikannya menggunakan analisis deskriptif. Untuk setiap variabel yang dideskripsikan dapat diperoleh dari data kuesioner para responden.Data yang telah diperoleh dapat dikelompokkan menurut frekuensi jawaban untuk mempermudah pengolahan data. Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Berikut adalah bagian dari analisi deskriptif :

1. Rata-rata hitung (mean)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata hitung (mean) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan: 

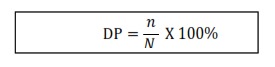
= Mean (Rata-rata)

∑ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyak data

1. Prosentase

Analisis deskripsi persentase ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada dalam penelitian ini. Menghitung prosentase dengan rumus:



Keterangan:

DP = Deskriptif Persentase (%)

n = Skor empirik (Skor yang diperoleh)

N = Skor maksimal item pertanyaan

Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat.

**Analisis Regresesi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai vaiabel bebas, yaitu kepemimpinan, dan team work terhadap satu variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan (Ghozali, 2015). Formula untuk regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y= α + b1X1 + b2 X2 + b3 X3 + €

Dimana :

Y = Kesejahteraan Guru

α = konstanta

X1= Beban kerja

X2= Stres kerja

X3= Lingkungan Kerja

b1= koefisien regresi untuk variabel beban kerja

b2= koefisien regresi untuk variabel stress kerja

b3= koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja

€ = variabel pengganggu

**Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2015).

**Koefesien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R2 nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2015).

**Uji Hipotesis**

**Uji t Hitung (Uji Parsial)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Variabel bebas dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila mempunyai tingkat signifikansi dengan toleransi kesalahan peramalan < 0,05 sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, berarti atau bermakna dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**Uji F Hitung (Uji Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2015). Untuk menguji kedua hipotesis ini menggunakan uji statistik F :

1. Taraf signifikan α = 0,05
2. Kriteria pengujian dimana H2 diterima apabila p value < α dan H2 ditolak apabila p value > α.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka H1 ditolak dan menerima H2.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

**Diskripsi Obyek Penelitian**

MI Darussalam adalah sebuah lembaga pendidikan formal berlandaskan agama Islam yang ada di kabupaten Gresik Selatan tepatnya di desa Mojowuku Kecamatan Kedamean yang didirikan sejak tahun 2001. MI Darussalam di kelolah oleh sebuah yayasan pendidikan yaitu “Yayasan Al Islah Darussalam Mojowuku. Yayasan Al –Islah Darussalam menaungi beberapa lembaga pendidikan diantaranya tingkat KOBER (Kelompok bermain), RA (Roudhatul Anfhal) grup A dan grup B), MI (Madrasah Ibtidaiyah), dan MTs (Madrasah Tsanawiyah).

**Visi dan Misi Sekolah**

a. Visi Sekolah MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik

1. Mengkaji  makna  visi  satuan  organisasi  diatasnya  unuk digunakan sebagai acuan.
2. Menginventarisasi  rumusan  tugas  satuan  organisasi  yang tercantum dalam struktur dan tata kerja satuan organisasi yang bersangkutan.

55

1. Rumusan tugas satuan organisasi tersebut dirangkum dan dirumuskan  kembali  menjadi  konsep  rumusan  visi  satuan organisasi;
2. Konsep  rumusan  visi  satuan  organisasi  didiskusikan  dengan seluruh  anggota  organisasi  untuk  memperoleh  masukan, klarifikasi dan saran-saran;
3. Rumusan  Visi  Satuan  Organisasi  dikomunikasikan  dengan seluruh stakeholders guna memperoleh penyempurnaan;
4. Rumusan  Visi  Satuan  Organisasi  yang  telah  menjadi kesepakatan  ditetapkan  dengan  Keputusan  Pimpinan Satuan Organisasi,  sehingga  visi  tersebut  menjadi  milik  bersama, mendapat dukungan dan komitmen seluruh anggota organisasi.
5. Bunyi Visi *“Menjadikan sekolah islam unggulan berlandasankan Al quran dan hadits yang menghasilkan generasi cerdas, kompeten, bertaqwa Berakhlaq Mulia Menguasai IPTEK, terampil dan berprestasi”*

b. Misi Sekolah

1. Menyelenggarakan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari Al Qur’an dan menjalankan ajaran agama Islam.
2. Meningkatkan pembentukan karakter Islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
3. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
4. Menyelenggarakan pendidikan yang berbasi tehnologi Informasi (pembelajaran melalui media internet).
5. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.

**Jumlah Pendidik dan Tenaga pendidik**

Jumlah Pendidik dan tenaga pendidik yang ada di tingkat MI (Madrasah Ibtidaiyah) ada 37 orang pendidik tetap yayasan, 20 orang pendidik tidak tetap yayasan dan 8 orang tenaga pendidik. Dengan jumlah siswa sebanyak 210 yang terbagi dalam 14 rombel dari tingkat kelas 1 – 6. 3 orang memiliki latar belakan pendidikan S-2 (Strata 2), 44 orang memiliki latar belakang pendidikan S-1 (Strata 1), 7 orang memiliki latar belakang pendidikan SMA (Sekolah Menegah Atas) dan 3 orang memiliki latar belakang pendidikan SMP (Sekolah Menengah Pertama).

**Profil Sekolah**

Adapaun profil madrasah sebagai berikut :

1. Nama Madrasah : MI. Darussalam

2. Alamat

a. Jalan/Desa : Mojowuku

b. Kecamatan : Kedamean

c. Kabupaten : Gresik

3. Nama Kepala Madrasah : Mohammad Harun, M.Pd.I

4. SK Pendidikan : YMDS.MI.002/SK/00.02/A.II/IV/2003

5. Jenjang Akreditasi : B

6. Status Tanah : Milik Yayasan

a. Surat Kepemilikan Tanah : Waqaf, Hibah, Pembelian

b. Luas Tanah : 24.000 M2

**Deskripsi Responden**

Data responden yang dimaksud dalam penelitian meliputi : Jenis kelamin, Usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilhat pada tabel dibawah ini

**Jenis kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Prosentase** |
| Laki-laki | 25 | 44 % |
| Perempuan | 32 | 56 % |
| **Total** | **57** | **100%** |

Sumber : Data Prime, 2019 (diolah)

data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah responden perempuan yaitu sebanyak 32 (tiga puluh dua) responden atau sebesar 56 % (lima puluh enam persen) dan responden laki-laki sebanyak 25 (dua puluh lima) responden atau sebesar 44% (empat puluh empat persen).

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpukan bahwa pengajar di MI Darussalam mayoritas perempuan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Pengelompokan Responden Berdasarkan usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah Responden** | **Prosentase** |
| Dibawah 30 tahun | 8 | 14% |
| 30 – 39 tahun | 32 | 56% |
| Diatas 39 tahun | 17 | 30% |
| **Total** | **57** | **100%** |

Sumber : Data Primer, 2019 (diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah usia 30 – 39 tahun yakni sebanyak 32 (tiga puluh dua) responden atau sebesar 56% (lima puluh enam persen) dan responden paling sedikit adalah yang berusia dibawah 30 tahun yakni sebanyak 8 (delapan) responden atau sebesar 14% (empat belas persen).

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga pendidik di MI Darussalam sebagian besar adalah berusia antara 30 – 39 tahun.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang tingkat pendidikan terakhir dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Pendidikan Terakhir Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakir** | **Jumlah Responden** | **Prosentase** |
| SMP | 3 | 5% |
| SMA | **7** | 13% |
| S1 | 44 | 77% |
| S2 | 3 | 5% |
| **Total** | **57** | **100%** |

Sumber : Data Primer, 2019 (diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir pada tingkat S1 yakni sebanyak 44 (empat puluh empat) atau sebesar 77% dan responden paling sedikit adalah yang berpendidikan SMP dan S2 yanki sama sama sebanyak 3 (tiga) responden ata sebesar 5% (lima persen).

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik di MI Darussalam sebagian besar adalah yang berpendidikan terakhir di tingkat S1.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang masa kerja dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Pendidikan Terakhir Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah Responden** | **Prosentase** |
| Kurang dari 1 tahun | 5 | 9,5% |
| 1-2 tahun | 30 | 52% |
| 2-3 tahun | 12 | 21% |
| Diatas 3 tahun | 10 | 17,5% |
| **Total** | **57** | **100%** |

Sumber : Data Primer, 2019 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun adalah responden yang mendominasi yaitu 30 (tiga puluh) responden atau sebesar 52% (lima puluh dua persen) dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 (lima) responden atau sebesar 9,5% (Sembilan koma lima persen).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun.

**Diskripsi Variabel Penelitian**

Analisis data secara dekriktif ini menguraikan hasil analisis terhadap tenaga pendidik di MI Darussalam dengan menguraikan dari 57 responden, berdasarkan data dari kuesioner yang terkumpul. Dalam penelitian ini dijelaskan tentang rata-rata tenaga pendidik terhadap inikator-indikator variabel penelitian. Untuk mengetahui hasil rata – rata tangapan tenaga pendidik digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh tenaga pendidik.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| interval class | = | Nilai tertinggi - Nilai terendah | = | 5 – 1 | = | 4,8 |
| jumlah kelas | 5 |

**Beban kerja (X1)**

Variabel Beban kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Beban kerja :

**Distribusi Frekuensi Variabel Beban kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rrentang jawaban Responden atas Variabel x1** | | | **Frek** | **Prosentase** | **Kriteria** |
| 1 | - | 1.8 | 4 | 7% | sangat kurang baik |
| 1.8 | - | 2.6 | 8 | 14% | kurang baik |
| 2.6 | - | 3.4 | 13 | 23% | cukup baik |
| 3.4 | - | 4.2 | 27 | 47% | Baik |
| 4.2 |  | 5 | 5 | 9% | sangat baik |
| **Jumlah** | | | **57** | **100%** |  |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden yaitu 47% menyatakan bahwa Beban kerja guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik tergolong baik.

**Stres Kerja (X2)**

Variabel Stres Kerja terdiri dari 7item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Stres Kerja :

**Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **rentang jawaban responden atas variabel x2** | | | **Frek** | **prosentase** | **Kriteria** |
| 1 | - | 1.8 | 5 | 9% | sangat kurang baik |
| 1.8 | - | 2.6 | 7 | 12% | kurang baik |
| 2.6 | - | 3.4 | 14 | 25% | cukup baik |
| 3.4 | - | 4.2 | 26 | 46% | Baik |
| 4.2 |  | 5 | 5 | 9% | sangat baik |
| **Jumlah** | | | **57** | **100%** |  |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden yaitu 46% responden menyatakan bahwa pengelolaan Stres Kerja guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik tergolong baik .

**Lingkugan kerja (X3)**

Variabel Sikap konsume terdiri dari 7 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Stres Kerja :

**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkugan kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **rentang jawaban responden atas variabel x3** | | | **Frek** | **prosentase** | **Kriteria** |
| 1 | - | 1.8 | 4 | 7% | sangat kurang baik |
| 1.8 | - | 2.6 | 4 | 7% | kurang baik |
| 2.6 | - | 3.4 | 15 | 26% | cukup baik |
| 3.4 | - | 4.2 | 25 | 44% | Baik |
| 4.2 |  | 5 | 9 | 16% | sangat baik |
| **Jumlah** | | | **57** | **100%** |  |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden yaitu 44% responden menyatakan bahwa pengelolaan Lingkugan kerja di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik tergolong baik.

**Kesejahteraan guru(Y)**

Variabel Kesejahteraan guru terdiri dari 5 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Kesejahteraan guru :

**Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan guru**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **rentang jawaban responden atas variabel Y** | | | **Frek** | **prosentase** | **Kriteria** |
| 1 | - | 1.8 | 2 | 4% | sangat kurang baik |
| 1.8 | - | 2.6 | 6 | 11% | kurang baik |
| 2.6 | - | 3.4 | 8 | 14% | cukup baik |
| 3.4 | - | 4.2 | 17 | 30% | Baik |
| 4.2 |  | 5 | 24 | 42% | sangat baik |
| **Jumlah** | | | **57** | **100%** |  |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden yaitu 39% menyatakan bahwa Kesejahteraan guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik sudah baik.

**Hasil Analisis Data**

**Uji Validitas**

Berikut ini hasil uji validitas pada variabel Beban kerja , Stres Kerja dan Lingkugan kerja , serta Kesejahteraan guru :

**Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X1)**

Adapun hasil uji validitas pada variabel Beban kerja adalah sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Item pertanyaan | *Corrected Item Total Correlation (r hitung)* | P (sig.) | Keterangan |
| 1 | X1.1 | 0.769 | 0,000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.868 | 0,000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.856 | 0,000 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.906 | 0,000 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.868 | 0,000 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.734 | 0,000 | Valid |

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X1)**

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Beban kerja adalah valid, karena nilai signifikansi *corrected item total correlation* (rhitung) < 0,05.

**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)**

Adapun hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja adalah sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Item pertanyaan | *Corrected Item Total Correlation (r hitung)* | P (sig.) | Keterangan |
| 1 | X2.1 | 0.809 | 0,000 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0.841 | 0,000 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0.87 | 0,000 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0.875 | 0,000 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0.840 | 0,000 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0.704 | 0,000 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0.862 | 0,000 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0.787 | 0,000 | Valid |

**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)**

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Stres Kerja adalah valid, karena nilai signifikansi *corrected item total correlation* (rhitung) < 0,05.

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkugan kerja (X3)**

Adapun hasil uji validitas pada variabel Lingkugan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkugan kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Item pertanyaan | *Corrected Item Total Correlation (r hitung)* | P (sig.) | Keterangan |
| 1 | X3.1 | 0.765 | 0,000 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0.829 | 0,000 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0.793 | 0,000 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0.794 | 0,000 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0.811 | 0,000 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0.857 | 0,000 | Valid |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Lingkugan kerja adalah valid, karena nilai signifikansi *corrected item total correlation* (rhitung) < 0,05.

**Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan guru(Y)**

Adapun hasil uji validitas pada variabel Kesejahteraan guru adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan guru (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Item pertanyaan | *Corrected Item Total Correlation (r hitung)* | P (sig.) | Keterangan |
| 1 | Y.1 | 0.736 | 0.000 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0.786 | 0.000 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0.802 | 0.000 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0.657 | 0.000 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0.766 | 0.000 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0.849 | 0.000 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0.808 | 0.000 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0.755 | 0.000 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0.761 | 0.000 | Valid |
| 11 | Y.11 | 0.77 | 0.000 | Valid |
| 12 | Y.12 | 0.844 | 0.000 | Valid |
| 13 | Y.13 | 0.797 | 0.000 | Valid |
| 13 | Y.13 | 0.785 | 0.000 | Valid |

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Kesejahteraan guru adalah valid, karena nilai signifikansi *corrected item total correlation* (rhitung) < 0,05.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Apabila koefisien *cronbach’s alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | *Alpha Cronbach’s* | r tabel | Keterangan |
| Beban kerja (X1) | 0,798 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X2) | 0,798 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkugan kerja (X3) | 0,788 | 0,6 | Reliabel |
| Kesejahteraan guru (Y) | 0,800 | 0,6 | Reliabel |

**Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber: data diolah dari kuesioner 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa variabel penelitian yaitu Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkugan kerja (X3) serta Kesejahteraan guru (Y) adalah reliabel, karena nilai *alpha cronbach’s* untuk masing-masing variabel yang dihasilkan lebih dari 0,60.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model analisa jalur baik variabel independent, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Model analisa jalur yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.Untuk mengetahui normalitas data dapat menggunakan uji statistik*“Kolmogorov Smirnov”* pada nilai unstandarized residual. Kriteria yang digunakan jika nilai *“Asymp Sig”* (2 tailed) lebih besar dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil perhitungan uji normalitas ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

**Hasil Uji Normalitas**

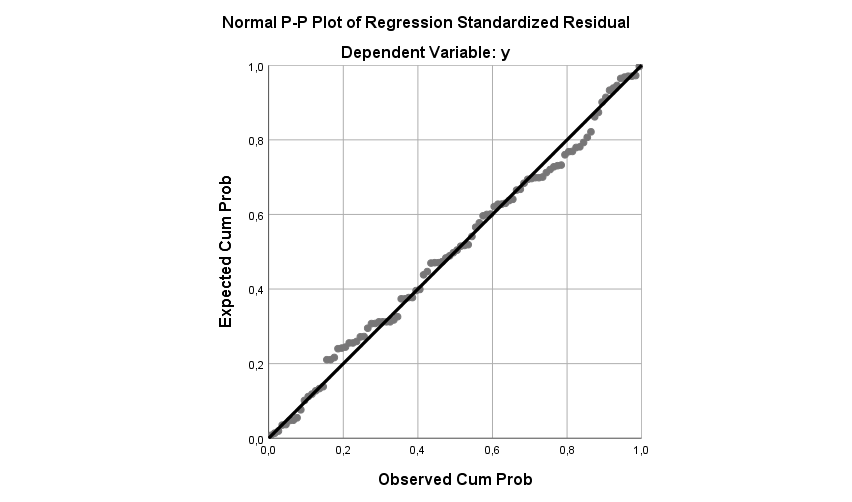
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | ,41793908 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,057 |
| Positive | ,055 |
| Negative | -,057 |
| Test Statistic | | ,057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d |

S

Sumber : Data dioleh dari SPSS 22

Dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi (nilai probabilitas) yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (0,200> 0,05) maka distribusinya adalah normal, sehingga dapat dilakukan regresi linear berganda. Hal ini juga bisa dilihat pada Grafik *normal probability plot* di bawah ini.

**Normal P-Plot Regression Standardized Residual**



Sumber : Data dioleh dari SPSS 22

Grafik *p-plot* menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Uji Multikolineritas**

Multikolineritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

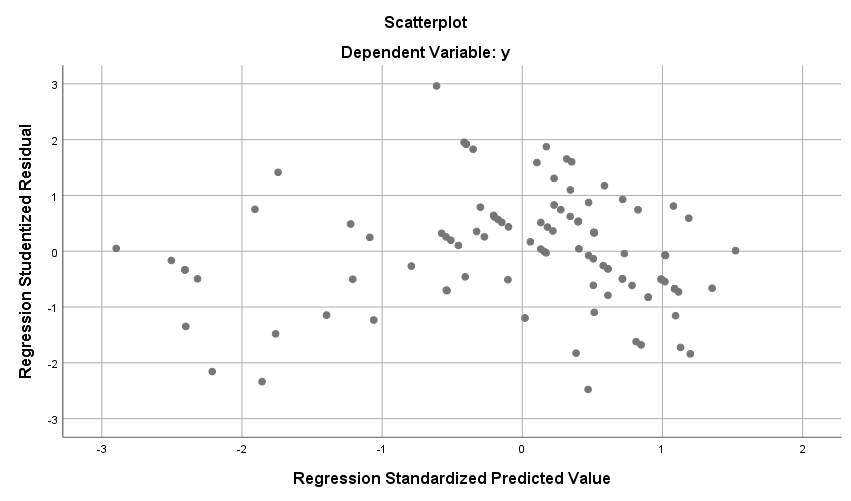
**Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel bebas** | **Nilai Tolerance** | **Nilai VIF** | **Keterangan** |
| Beban kerja | 0,549 | 1,821 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Stres Kerja | 0,597 | 1,675 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkugan kerja | 0,699 | 1,431 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data output SPSS.

Dari tabel diatas diketahui seluruh nilai tolerance ditas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga antar variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai rediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pada grafik *scotterplot* secara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di stundentized. Dasar analisis Jika ada pola yang tidak jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y,maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik uji heterokedastisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut imam Gozali (2013: 96 ) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). dalam penelitian ini menggunakan regresi linier bergana untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu beban kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kesejahteraan guru (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negative. Perhitungan regresi linier berganda dihitung sebagai berikut :

Y = β0 + β1X1 + β2X2 + β3X3+ e

Dimana :

Y = Kesejahteraan guru

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

X3  = Lingkungan kerja

β1,β2,β3 = Koefisien regresi

β0  = Konstanta

e = Variabel eror

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 0.462 | 0.162 |  | 2.852 | 0.006 |
|  | X1 | 0.162 | 0.068 | 0.168 | 2.391 | 0.020 |
|  | X2 | 0.186 | 0.066 | 0.194 | 2.821 | 0.007 |
|  | X3 | 0.623 | 0.080 | 0.652 | 7.759 | 0.000 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

**Persamaan Regresi Linier Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Koefisien regresi (b)** |
| Beban kerja (X1) | 0,162 |
| Stres Kerja (X2) | 0.186 |
| Lingkugan kerja (X3) | 0.623 |

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 0.462+0,162X1+0.186 X2+ 0.623 X3**

INTERPRESTASI DATA :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0.462menunjukkan besarnya Kesejahteraan guru (Y). apabila Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkugan kerja (X3) bernilai sama dengan nol, maka Kesejahteraan guru(Y) sebesar 0.462.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel kesejahteraan guru (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel beban kerja(X1) mengalami peningkatan maka variabel kesejahteraan guru (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel beban kerja(X1).

Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,162 satuan artinya apabila variabel beban kerja (X1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kesejahteraan guru (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,162 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

1. Koefisien regresi variabel stres kerja(X2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel stres kerja(X2) dan variabel kesejahteraan guru (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel stress kerja(X2) mengalami peningkatan maka variabel kesejahteraan guru (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel stress kerja(X2) mempunyai nilai sebesar 0,186 satuan artinya apabila variabel tanggung jawab(X2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,186 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja(X3) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel lingkungan kerja(X3) dan variabel kesejahteraan guru (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel lingkungan kerja(X3) mengalami peningkatan maka variabel kesejahteraan guru (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja(X3) mempunyai nilai sebesar 0,623 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja(X3) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kesejahteraan guru (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,623 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi atau R – square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini koefisien determinasi (R2) yang dihasilkan :

**Nilai Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .948a | .898 | .892 | .29404 | 1.911 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien R-square yang dihasilkan sebesar 0.898 yang artinya adalah variabel Beban kerja , Stres Kerja dan Lingkugan kerja dan Lingkugan kerja mampu mempengaruhi variabel Kesejahteraan guru sebesar 89,8%, sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

1. Uji Kesesuaian Model F

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkugan kerja (X3) terhadap Kesejahteraan guru(Y).

Hasil pengujian hipotesis kesesuaian model analisis pengaruh Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkugan kerja (X3) terhadap Kesejahteraan guru (Y). dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Hasil Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 40.374 | 3 | 13.458 | 155.658 | .000b |
| Residual | 4.582 | 53 | .086 |  |  |
| Total | 44.956 | 56 |  |  |  |

Sumber: Data diolah dari SPSS 22

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa angka Fhitung sebesar 96,990 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( 0,000<0,05) maka H0 di tolak dan sebalik nya Ha di terima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkugan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadapa terhadap Kesejahteraan guru.

1. Uji Kesesuaian Model

**Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | T | Sig. |
|
| Beban kerja (X1) | 2,391 | 0,020 |
| Stres Kerja (X2) | 2.821 | 0,007 |
| Lingkugan kerja (X3) | 3,861 | 0,000 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22

Berdasarkan hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa :

1. Nilai thitung pada X1 sebesar 2,391 di dalam penelitian ini diperolehnilai signifikansi sebesar 0,020, dimana nilai nya lebih kecil dari tingkat signifikan yang kurang dari 5% (0,05), maka dapat dikatakan bahwa Beban kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan guru

2. Nilai thitung pada X2 sebesar 2.821 dan di dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007, dimana nilai nya lebih kecil dari tingkat signifikan yang kurang dari 5% (0,05), maka dapat dikatakan bahwaStres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan guru.

3. Nilai thitung pada X3 sebesar 3,861 dan di dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai nya lebih kecil dari tingkat signifikan yang kurang dari 5% (0,05), maka dapat dikatakan bahwa Lingkugan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan guru .

c. Uji dominan

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Koefisien Standart beta** |
| Beban kerja (X1) | 0.168 |
| Stres Kerja (X2) | 0.194 |
| Lingkugan kerja (X2) | 0.652 |

**Tabel Uji dominan**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi beta pada variabel Beban kerja (X1) adalah sebesar 0,168. Artinya adalah Variabel Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Kesejahteraan guru) sebesar 16,8%.
2. Koefisien regresi beta pada variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,194. Artinya adalah Variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap varibel terikat (Kesejahteraan guru) sebesar 19,4%.
3. Koefisien regresi beta pada variabel Lingkugan kerja (X3) adalah sebesar 0,652. Memiliki nilai koefisien beta terbesar dibandingakan variable lain. Artinya adalah Variabel lingkngankerja mempunyai pengaruh dominan terhadap varibel terikat (Kesejahteraan guru) sebesar 65,2%.

**Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini merupakan hasil dari analisis data variabel beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru.

**Deskripsi beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda karena jumlah N lebih dari 30 serta terdapat tiga variabel bebas yang mempengaaruhi satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta satu variabel terikat yaitu kesejahteraan guru (Y).

Variabel Beban kerja , Stres kerja dan Lingkugan kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengarui Kesejahteraan guru. Oleh karena itu apabila Kesejahteraan guru ini ingin berkembang dan meningkat maka pihak manajemen sekolah harus dapat mengelolah Beban kerja, Stres kerja dan Lingkugan kerja yang lebih baik dan berkualitas. Mengelola Beban kerja, Stres kerja dan Lingkugan kerja yang tumbuh dan berkembang pada kepada para guru, sehingga akan muncul Kesejahteraan guru yang baik di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik.

Beban kerja , Stres kerja dan Lingkugan kerja perlu dikelolah dengan baik mengingat banyaknya jumlah jam mengajar dan beban dari pihak dinas terkait mengenai administrasi pengajaran yang ada. Sebagai ujung tombak pendidikan di sekolah ini perlu pengelolaan dengan baik Beban kerja , Stres Kerja dan Lingkugan kerja secara bersama pengelola sekolah sehingga menambah meningkat Kesejahteraan guru.

Hasil dari distribusi frekuensi beban kerja dapat diketahui bahwa hamper sebagian responden yaitu 47% menyatakan bahwa beban kerja guru di MI Draussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik tergolong baik.

Hasil dari ditribusi frekuensi variabel stress kerja dapat diketahui bahwa hamper sebagian responden yaitu 46% responden menyatakan bahwa pengelolaan stress kerja guru di MI Draussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik tergolong baik.

Hasil dari disribusi frekuensi variabel stress kerja dapat diketahui bahwa hamper sebagian responden yaitu 44% responden menhyatakan bahwa pengelolaan lingkungan kerja di MI Draussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik tergolong baik.

Hasil dari ditribusi frekuensi vaiabel kesejahteraan guru dapat diketahui hamper sebagian responden yaitu 39% menyatakan bahwa kesejahteraan guru di MI Draussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik tergolong baik.

Dari nilai besarnya pengaruh bersama variable Beban kerja , Stres Kerja dan Lingkugan kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengarahui Kesejahteraan guru sebesar 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan pengelolaan variabel Beban kerja, Stres kerja dan Lingkugan kerja dapat menunjang tingginya Kesejahteraan guru sebesar 89,8%..

Dari hasil uji F, diketahui nilai Fhitung yang dihasilkan penelitian ini sebesar 155,886 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Kedua variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban kerja , Stres kerja dan Lingkugan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kesejahteraan guru .

Secara parsial masing – masing atau parsial variabel tersebut tentulah berbeda itu dapat dilihat darinilai signfikansi uji thitung yaitu seluruh hasil t hitung lebih kecil dari taraf nyata 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja , Stres kerja dan Lingkugan kerja, berpengaruh parsial signifikan terhadap Kesejahteraan guru.

Berdasarkan hasil nilai (β) atau *Standart of Coeficients Beta* menunjukkan bahwa Beban kerja dengan nilai koefiien beta 0,658 lebh besar nilai nya dibdandingkan koefisien beta varibel Stres kerja dan Beban kerja . Hal ini berarti variable Lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kesejahteraan guru dibandingkan dengan variable Stres kerja dan Beban kerja.

**Pengaruh Beban kerja terhadap Kesejahteraan guru**

Hasil dari Nilai thitung variable Beban kerja sebesar 2,391 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kesejahteraan guru .

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan,akan muncul perasaan bosan.

Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan,maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Jika Beban kerja dikelola dengan baik maka akan membantu kesejahtraan guru untuk mencapai tujuan yang memperoleh memelihara, dan menjaga guru dengan baik. Sebaliknya, tanpa kesejahtraan yang lebih baik maka guru yang ada, sangat memungkinkan untuk meninggalkan ataupun berhenti bekerja di sekolah tersebut. Penelitian ini ditunjang oleh penelitian terdahulu oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro

**Pengaruh Stres kerja terhadap Kesejahteraan guru**

Hasil dari Nilai thitung variable Stres kerja nilai thitung sebesar 2.821 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dimana lebih kccil dari taraf nyata 0,05 maka dapat disimpulkan variable Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan guru .

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja sangat berpengruh terhadap kesejahraan Guru dan berpengaruh terhadap aktifitas belajar mengajar. Penelitian ini ditunjang oleh penelitian terdahulu oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016).

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan guru**

Hasil dari Nilai thitung variable Lingkugan kerja nilai thitung sebesar 3,861 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kccil dari taraf nyata 0,05 maka dapat disimpulkan variable Lingkugan kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan guru guru.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharman, 2016) akan membantu kinerja karyawan yang secara otomatis meningkatkan kesejahtraan guru itu sendiri. Penelitian ini ditunjang oleh penelitian terdahulu oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016).

**Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F dapat disimpulkan Variabel Beban kerja , Stres kerja dan Lingkugan kerja , secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kesejahteraan guru .

2. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial untuk masing-masing variabel bebas, yaitu Beban kerja, Stres kerja dan Lingkugan kerja, dapat disimpulkan variabel Beban kerja, Stres kerja dan Lingkugan kerja dan Lingkugan kerja, secara sendiri - sendiri (*parsial*) mempunyai pengaruh terhadap Kesejahteraan guru .

3. Besarnya koefisien regresi beta dari variable Lingkungan kerja paling besar, maka lingkugan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kesejahteraan guru .

**Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya faktor Kesejahteraan guru diajukan beberapa saran yang diharapkan dijadikan masukan bagi pihak manajemen, antara lain memperhatikan hal – hal sebagai berikut :

85

1. Dalam pengelolaan usaha lewat MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik hendaknya terus berupaya meningkatkan pengelolaan Beban kerja, dan stress kerja guru dengan melakukan upaya time manajemen mengajar yang baik. Rutin melakukan rekreasi. Sehingga guru akan terus meningkatkan Kesejahteraan guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik.
2. Pihak manajemen juga terus mengupayakan manajemen MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupatern Gresik untuk menjaga Stres Kerja dan Lingkugan kerja dengan penningkatan pelatihan dan penambahan insentif pada guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik, sehingga pada akhirnya terjadi peningkatan Kesejahteraan guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajala, E.M., 2012, *The influence of workplace environment on worker’ welfare, performance and productivity, Journal of African Education Research Network, June, Vol 12, No 1,* pp. 141-149.

Ajayi, I.A., Awosusi, O.O., Arogundade, B.B., and Ekundayo, H.T., 2011, *Work environment as correlate of academic staff job performance in south west nigerian universities*, *European Journal of Educational Studies, Vol 3,* pp. 1-9.

Billehoj, H., 2007, *Report On The* *ETUCE Survey on Teachers’ Work-related Stress (European Trade union Committee For Education, Comite Syndical Europeen Del’educat ion,* Pp.9

Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M., 2012, *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisinis, dan Kewirausahaan, Vol 6 , No 2,* pp. 173-184*.*

Daradjat, Zakiyah, Ilmu Pendidikan Islam,Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Fajriani, L.T. dan Suprihatin, T., 2017, *Harga Diri, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Guruu Madrasah Tsanawiyah, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Proyeksi, Vol.12 (1),* Hal. 67-76.

Haribowo, H., Rosalinda, I., dan Khair, A.S., 2015, *Motivasi kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality Of Work Life, Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi. Vol 4, Nomor 1*, Hal. 23-27.

John, M, 2016, *Perilaku dan* *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Prabu A., M, 2015*, Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.

Prihadi, S., 2017, *Penguatan Ketrampilan Abad 21 Melalui Pembelajaran Mitigasi Bencana Banjir. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Geografi FKIP UMP*, Hal. 45-50.

Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi edisi 10.*(Jakarta: PT. Indeks Kelompok

Gramedia, 2006), h.800

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi 10, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, A.A Anwar prabu,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (*Bandung : Rosdakarya, 2005), h.105

Masaong dan Ansar, 2010.*Manajemen Berbasis Sekolah*, (Gorontalo : Nurul Jannah,

2010), h.262

Sofyan, D.K. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda, *Malikussaleh Industrial Journal, Vol 2, No 1, pp. 18-23.*

Sudarma, M. 2013. Profesi guru : dipuji, dikritisi, dan dicari. Jakarta : Rajawali pres.

Sedarmayanti, *SDM dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.21

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan*

*Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat.