BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah SDIT Ar-Rayyan Surabaya

Penelitian ini diselenggarakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rayyan (SDIT Ar-Rayyan) adalah lembaga pendidikan islami yang memiliki sistem pendidikan terpadu. Sekolah Dasar ini berdiri sejak tahun 2011 yang dinaungi oleh Yayasan Darut Tarbiyyatil Ummah yang berdiri di Jl. Benteng No.18-20, Surabaya. Seiring berkembangnya taraf pendidikan di indonesia, SDIT Ar-Rayyan Surabaya tak hanya berusaha mendidik siswanya dari segi intelektual, namun juga berusaha mengembangkan dari segi keagamaan, teknologi dan sains.

Lembaga pendidikan ini memiliki konsep pendidikan islami yang menjadi SD Islam Unggulan yang mempersiapkan anak shalih yang bermanhaj salaf, berakidah lurus, berakhlak karimah, beradab islamiyah, berprestasi dan terampil dan cinta lingkungan. SDIT Ar-Rayyan memiliki misi untuk membimbing anak taat kepada Allah dan RasulNya serta menyiapkan anak yang berprestasi, inovatif dan kreatif di bidang akademis, olahraga, dan teknologi dan menjadikan insan ceria yang cinta lingkungan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

SDIT Ar-Rayyan mempunyai keinginan untuk menjadi SD Islam unggulan yang mempersiapkan anak shalih yang bermanhaj salaf, berakidah lurus, berakhlak karimah, beradab islamiyah, berprestasi dan terampil dan cinta

lingkungan. Berdasarkan visi yang telah dijabarkan diatas maka SDIT Ar-Rayyan mempunyai misi sebagai berikut :

- Membimbing anak taat kepada Allah dan RasulNya.
- Menyiapkan anak yang berprestasi, inovatif dan kreatif di bidang akademis, olahraga, teknologi dan sains.
- Menjadikan Insan Ceria yang cinta lingkungan.

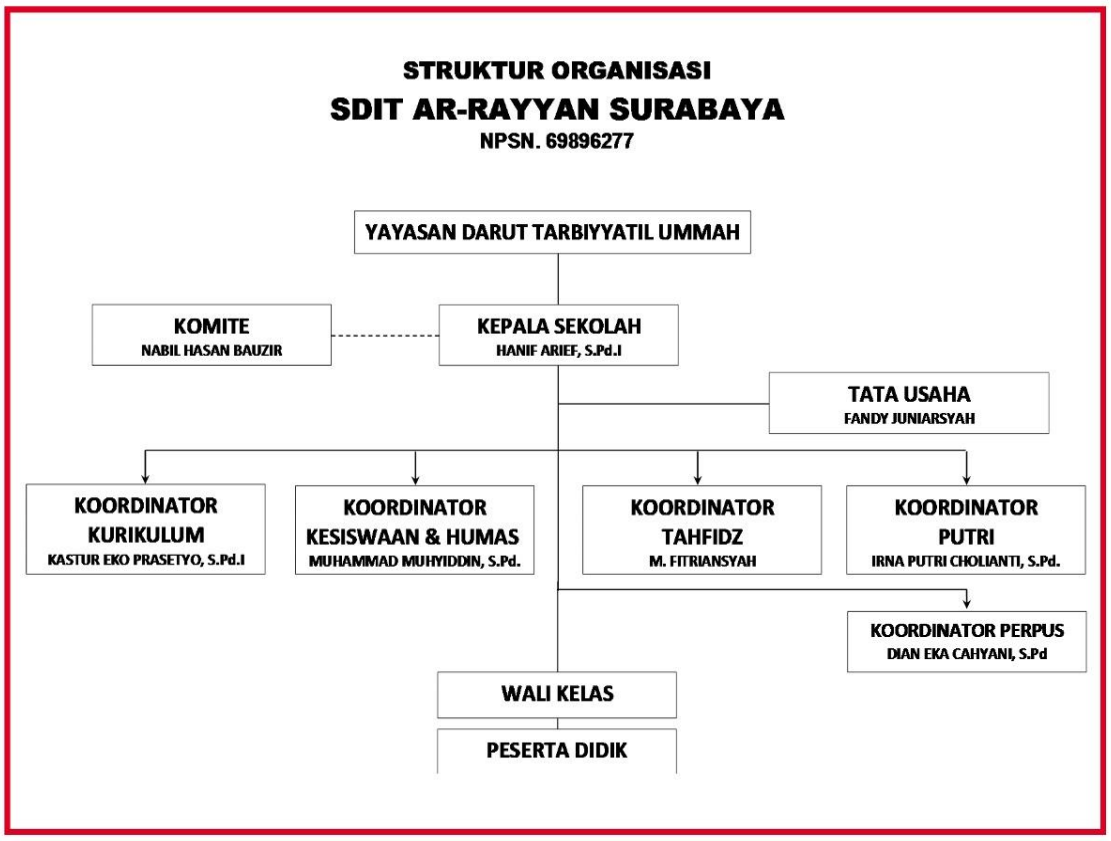
3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur oraganisasi perusahaan merupakan tempat semua kegiatan administrasi dan manajemen yang dijalankan dengan mengadakan pembagian pekerjaan, sehingga memungkinkan diantara karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Agar mempermudah pengontrolan kinerja serta mempertegas konsekuensi kerja dari setiap karyawan, maka dibentuklah suatu wadah untuk memberikan bantuan dalam hubungan kerja. Berikut struktur organisasi yang terdapat di SDIT Ar-Rayyan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari orgnisasi tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pemodal (Yayasan Darut Tarbiyyatil Ummah), adalah pemilik modal yang membiayai seluruh aset yang ada pada perusahaan, serta berhak mengetahui seluruh kegiatan yang ada.
2. Manajer umum (Kepala Sekolah), Manajer yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian / fungsional pada perusahaan, dan menyampaikan laporan kepada pimpinan atas kinerja perusahaan.
3. Supervisor (Koordinator) adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perhimpunan perusahaan sebagimana ia memiliki kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja dibawahnya.

Staff *officeer* (Tata Usaha) dimana para staff melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari manajer umum sesuai dengan jalur dan divisinya masing-masing dan terdapat pekerjaan yang saling berhubungan satu sama lain. Tugas Tenaga Administrasi Sekolah adalah melayani administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, administrasi kehumasan, administrasi persuratan dan kearsipan, administrasi kesiswaan, administrasi layanan khusus, serta teknologi informasi dan komunikasi.

Berikut adalah struktur organisasi yang ada di SDIT Ar-Rayyan Surabaya :



Gambar 4.1, Struktur Organisasi SDIT Ar-Rayyan Surabaya
(Sumber : SDIT Ar-Rayyan Surabaya, 2019)

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Bersumber pada hasil tanggapan responden, bahwa akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai personalitas responden dapat ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Penggolongan ini berfingsi untuk mengetahui karakteristik setiap responden untuk menghasilkan hasil penelitian yang efektif. Identifikasi karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1, Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	41,4
2	Perempuan	34	58,6
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 25 responden dengan persentase 41,4% yang berjenis kelamin laki-laki dan 33 responden dengan persentase 58,6% yang berjenis kelamin perempuan.

b. Jabatan

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan jabatan responden.

Tabel 4.2, Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru	51	87,9
2	Tenaga Kependidikan	7	12,1
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 51 responden dengan persentase 87,9% yang menjabat sebagai guru dan 7 responden dengan persentase 12,1% yang bertugas sebagai tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan.

c. Usia

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang digolongkan berdasarkan kelompok usia.

Tabel 4.3, Usia Responden

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25 tahun	25	43,1
2	26-30 tahun	12	20,5
3	31 - 35 tahun	6	10,2
4	36 - 40 tahun	10	17,1
5	41 - 45 tahun	2	1,7
6	> 45 tahun	4	6,8
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 25 responden dengan persentase 43,1% yang memiliki rentang usia 20-25 tahun, 12 responden dengan persentase 20,5% yang memiliki rentang usia 26-30 tahun, 6 responden dengan persentase 10,2% yang memiliki rentang usia diantara 31-35 tahun, 10 responden 17,1% yang memiliki rentang usia diantara 36-40 tahun, 2 responden dengan persentase

1,7% yang memiliki rentang usia diantara 41-45 tahun, serta 4 responden dengan persentase 6,8% yang memiliki usia lebih dari 45 tahun.

d. Masa Kerja Responden

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4, Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 tahun	4	6,9
2	1-2 tahun	37	63,8
3	3-4 tahun	12	20,7
4	5-6 tahun	1	1,7
5	>6 tahun	1	1,7
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 4 responden dengan persentase 6,9% yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 37 responden dengan persentase 63,8% yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun, 12 responden dengan persentase 20,7% yang memiliki masa kerja antara 3-4 tahun, 1 responden dengan persentase 1,7% yang memiliki masa kerja antara 5-6 tahun, serta 1 responden dengan persentase 1,7% yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun.

e. Pendidikan Responden

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuh responden.

Tabel 4.5, Pendidikan Responden

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	25	43,1
2	S1	33	56,9
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 25 responden dengan persentase 43,1% yang telah menempuh pendidikan hingga tingkat SMA sederajat, serta 33 responden dengan persentase 56,9% yang telah menempuh pendidikan hingga tingkat perguruan tinggi (S1).

f. Ketidak-hadiran Responden

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan rata-rata tingkat ketidak-hadiran dalam satu bulan.

Tabel 4.6, Ketidak-hadiran Responden

No.	Ketidak-hadiran	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak pernah	2	3,4
2	1-2 kali	53	91,4
3	3-4 kali	2	3,4
4	5-6 kali	1	1,7
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 2 responden dengan persentase 3,4% yang selalu hadir di tempat kerja setiap hari, 53 responden dengan persentase 91,4% yang memiliki tingkat kehadiran 1-2 kali dalam satu bulan, 2 responden dengan persentase 3,4% yang memiliki tingkat kehadiran 3-4 kali dalam satu bulan,

serta 1 responden dengan persentase 1,7% yang memiliki tingkat kehadiran 5-6 kali dalam rentang waktu satu bulan.

g. Alasan Ketidak-hadiran Responden

Berikut merupakan distribusi 58 reponden yang dikelompokan berdasarkan alasan yang meyebabkan ketidak-hadiran responden.

Tabel 4.7, Alasan Ketidak-hadiran Responden

No.	Alasan Ketidak-hadiran	Jumlah	Persentase (%)
1	Sakit	51	87,9
2	Keperluan pribadi	5	8,9
3	Tidak nyaman di tempat kerja	2	3,4
Total		58	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa dari 58 sampel penelitian, terdapat 51 responden dengan persentase 87,9% yang menyatakan alasan ketidak-hadiran karena sakit, 5 responden dengan persentase 8,9% yang menyatakan alasan ketidak-hadiran karena keperluan pribadi, serta 2 responden dengan persentase 3,4% yang menyatakan alasan ketidak-hadiran karena tidak nyaman di tempat kerja.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini berguna untuk mengetrahui kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban setiap variabel. Deskripsi variabel diamati berdasarkan rentang skor jawaban yang terdapat pada kuesioner yang diisi oleh responden. Berdasarkan hasil penelitaian yang telah dilakuakan, terdapat 58 responden yang sudah mengisi kuesioner.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.8 akan mendeskripsikan mengenai tanggapan berdasarkan situasi yang dirasakan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1), sebagai berikut :

Tabel 4.8, Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_1

Pertanyaan	Skor					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
a	5	2	15	31	5	58
b	1	2	12	28	15	58
c	0	2	22	19	15	58
d	0	4	7	38	9	58
e	4	16	20	16	2	58
f	0	1	8	33	16	58
g	0	7	7	27	17	58
h	0	1	9	20	28	58
Frekuensi	10	35	100	212	107	464
Persentase	2,4%	7,5%	21,6%	45,5%	23,1%	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1), menunjukan jawaban sangat tidak setuju terpilih sebanyak 10 kali dengan persentase 2,4%, jawaban tidak setuju terpilih sebanyak 35 kali dengan persentase 7,5%, jawaban netral terpilih sebanyak 100 kali dengan persentase 21,6%, jawaban setuju terpilih sebanyak 212 kali dengan persentase 45,5%, jawaban sangat setuju terpilih sebanyak 107 kali dengan persentase 23,1%, dari 464 total pertanyaan. Sehingga responden cenderung memilih jawaban “setuju” terhadap variabel lingkungan kerja (X_1)

b. Variabel Stres Kerja Positif (X_2)

Tabel 4.9 akan mendeskripsikan mengenai tanggapan berdasarkan situasi yang dirasakan responden terhadap variabel stres kerja positif (X_2), sebagai berikut :

Tabel 4.9, Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_2

Pertanyaan	Skor					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
a	1	7	23	21	6	58
b	1	10	10	30	7	58
c	0	15	17	21	5	58
d	1	9	14	27	7	58
e	0	4	7	31	16	58
f	0	9	13	31	5	58
g	0	2	9	44	3	58
Frekuensi	3	56	93	205	49	406
Persentase	0,7%	13,8%	22,9%	50,5%	12,1%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja positif (X_2), menunjukan jawaban sangat tidak setuju terpilih sebanyak 3 kali dengan persentase 0,7%, jawaban tidak setuju terpilih sebanyak 56 kali dengan persentase 13,8%, jawaban netral terpilih sebanyak 93 kali dengan persentase 22,9%, jawaban setuju terpilih sebanyak 205 kali dengan persentase 50,5%, jawaban sangat setuju terpilih sebanyak 49 kali dengan persentase 12,1%, dari 406 total pertanyaan. Sehingga responden cenderung memilih jawaban “setuju” terhadap variabel stres kerja positif (X_2).

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.10 akan mendeskripsikan mengenai tanggapan berdasarkan situasi yang dirasakan responden terhadap variabel kinerja (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.10, Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

Pertanyaan	Skor					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
a	0	1	2	42	13	58
b	0	1	15	33	9	58
c	0	0	14	34	10	58
d	0	1	10	42	5	58
e	0	4	7	38	9	58
f	1	0	11	29	17	58
g	1	0	8	40	9	58
h	0	7	20	30	1	58
i	0	0	12	42	4	58
Frekuensi	2	14	99	330	77	522
Persentase	0,4%	2,7%	19%	63,2%	15%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y), menunjukan jawaban sangat tidak setuju terpilih sebanyak 2 kali dengan persentase 0,4%, jawaban tidak setuju terpilih sebanyak 14 kali dengan persentase 2,7%, jawaban netral terpilih sebanyak 19 kali dengan persentase 19%, jawaban setuju terpilih sebanyak 330 kali dengan persentase 63,2%, jawaban sangat setuju terpilih sebanyak 77 kali dengan persentase 15%, dari 522 total pertanyaan. Sehingga responden cenderung memilih jawaban “setuju” terhadap variabel kinerja (Y).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam pengujian ini, r yang diperoleh (r_{hitung}) dikorelasikan dengan (r_{kritis}), dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Tingkat validitas instrumen dapat dikatakan baik apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$, namun jika $r_{hitung} < r_{kritis,}$ maka validitas instrumen dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.11, Uji Validitas

Variabel	Soal	r Tabel	r Hitung	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	1.1	0,266	0,724	Valid
	1.2		0,572	Valid
	1.3		0,559	Valid
	1.4		0,628	Valid
	1.5		0,746	Valid
	1.6		0,606	Valid
	1.7		0,599	Valid
	1.8		0,780	Valid
Stres Kerja Positif (X2)	2.1		0,773	Valid
	2.2		0,849	Valid
	2.3		0,622	Valid
	2.4		0,803	Valid
	2.5		0,486	Valid
	2.6		0,782	Valid
	2.7		0,771	Valid
Kinerja (Y)	3.1		0,443	Valid
	3.2		0,739	Valid
	3.3		0,566	Valid
	3.4		0,563	Valid
	3.5		0,613	Valid
	3.6		0,505	Valid
	3.7		0,478	Valid
	3.8		0,552	Valid
	3.9		0,519	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada hasil uji validitas diatas, untuk memperoleh nilai r tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus df = n-2, sehingga df = 58-2 = 56, angka 56 dengan tingkat signifikansi 5% dalam r tabel yaitu 0,266. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan bahwa setiap indikator pertanyaan dari seluruh variabel dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui jawaban responden berdasarkan konsistensi internal. Jika koefisien *alpha cronbach* diatas 0,8 maka dapat dikatakan baik, 0,7 dapat diterima, dan dibawah 0,6 kurang baik.

Tabel 4.12, Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,804	Reliabel
Stres Kerja Positif (X2)	0,845	Reliabel
Kinerja (Y)	0,722	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada hasil uji reliabilitas diatas, koefisien alpha cronbach's menunjukan bahwa angka pada setiap variabel memiliki koefisien diatas 0,7 yang menunjukan bahwa seluruh variabel terbukti reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel

bebas. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13, Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,644	1,553
Stres Kerja Positif (X2)	0,644	1,553

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukan bahwa diperoleh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Perolehan tersebut menunjukan bahwa tidak terjdi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Uji Hateroskedastisitas

Uji hateroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka tidak terjadi hateroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi kurang dari 5% (0,05) maka terjadi hateroskedastisitas.

Tabel 4.14, Uji Hateroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Hateroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,251	Tidak terjadi
Stres Kerja Positif (X2)	0,74	Tidak terjadi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala

hateroskedastisitas, yang menunjukan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukan bahwa model regresi memenuhi kelayakan.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi diatas 5% (0,05) maka nilai residual berdisribusi normal, namun jika nilai signifikansi dibawah 5% (0,05) maka nilai residual tidak berdisribusi normal.

Tabel 4.15, Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,01651550
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,068
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,613
Asymp. Sig. (2-tailed)		,846

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan pengolahan uji normalitas diatas, diperoleh nilai 0,846 yang menunjukan bahwa nilai signifikansi diatas 5% (0,05) maka nilai residual berdisribusi normal.

5. Regresi Linear Berganda

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja positif (X_2), serta kinerja (Y) sebagai variabel tetap. Berdasarkan variabel tersebut maka digunakan metode analisis regresi berganda dengan rumus $Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Proses untuk menguji hipotesis penelitian ini yaitu dengan meregresi variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja positif dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari program SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.16, Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda *(Coefficients)*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,400	2,891		8,787	,000		
	Lingkungan Kerja	,157	,112	,214	1,407	,165	,644	1,553
	Eustress	,193	,115	,255	1,676	,099	,644	1,553

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Tabel 4.17, Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda *(Model Summary)*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,420[a]	,177	,147	3,071	1,812

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber pada analisa nilai koefisien regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai konstan 25,4 menunjukan tingkat kinerja karyawan bila mengabaikan variabel lingkungan kerja dan stres kerja positif.

b. Angka 0,157 menunjukan bahwa nilai faktor lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka faktor lingkungan kerja akan meningkat menjadi 0,157.

c. Angka 0,193 menunjukan bahwa nilai faktor stres kerja positif *(eustress)* ditingkatkan sebesar 1, maka faktor stres kerja positif akan meningkat menjadi 0,193.

d. Nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,147 dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja positif *(eustress)* terhadap kinerja berpengaruh secara simultan sebesar 14,7%.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja positif (X_1) untuk menjelaskan variabel kinerja (Y) sangat terbatas.

Tabel 4.18, Data Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,420[a]	,177	,147	3,071	1,812

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan nilai output pada Tabel 4.18, diperoleh nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,147, kontribusi pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja positif *(eustress)* terhadap kinerja berpengaruh secara simultan sebesar 14,7% terhadap variabel kinerja (Y).

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tetap yang diperoleh berdasarkan rumus df=n-k-l dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, dengan kriteria pengujian, Ho ditolak jika t hitung ≤ t tabel dan Ho diterima jika t hitung > t tabel.

Tabel 4.20, Data Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,400	2,891		8,787	,000		
	Lingkungan Kerja	,157	,112	,214	1,407	,165	,644	1,553
	Eustress	,193	,115	,255	1,676	,099	,644	1,553

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan pengolahan data diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah 0,165 > 0,05 dan nilai t hitung (1,407) < t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, namun memiliki hasil yang tidak signifikan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan pengolahan data diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah 0,099 > 0,05 dan nilai t hitung (1,676) < t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, namun memiliki hasil yang tidak signifikan.

2. Uji F (Simultan)

Uji f merupakan pengujian koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja positif (X_1) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y), yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.

Tabel 4.19, Data Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,267	2	55,634	5,899	,005[b]
	Residual	518,664	55	9,430		
	Total	629,931	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Eustress, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Bersumber dari data yang diolah menggunakan *SPSS version 20* diperoleh nilai F pada tabel anova adalah 5,899 (F hitung). Kemudian untuk nilai F tabel diperoleh dari perhitungan (df 1 = k-1) dan (df 2 = n-k) maka nilai f tabel adalah 3,15. Diketahui bahwa nilai signifikansi 0,007 ≤ 0,05 dan nilai F hitung > dari F tabel, yang dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima.

D. Pembahasan

Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan manajerial dan menjadi salah satu instrumen yang berpengaruh dalam pengelolaan sistem manajerial. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja positif *(eustress)* terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya, akan di deskripsikan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakuakan dalam penelitian ini, uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah 0,165 > 0,05 dan nilai t hitung (1,407) < t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, namun tidak memilki pengaruh yang signifikan, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya.

Hasil dari H1 yang tidak signifikan, berpotensi dipengaruhi oleh masa kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan yang mayoritas adalah 1-2 tahun. Masa kerja setiap guru dan tenaga kependidikan yang cenderung pendek dapat berpotensi menyebabkan hubungan kerja yang kurang terjalin dengan erat. Faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu kualitas hubungan kerja yang terjalin dengan baik (Sedarmayanti dalam Chonstantia, 2015:56). Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang

dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda (Sipatu 2013:26). Dapat dikatakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir dalam Wibowo 2016:30).

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Arianto (2013), yang menunjukan bahwa kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tenaga pengajar. Secara simultan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

2. Pengaruh Stres Kerja Positif *(Eustress)* Terhadap Kinerja

Bersumber pada pengolahan data yang telah dilakuakan, signifikansi variabel *eustress* dalam uji hateroskedastisitas memiliki nilai 0,74 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukan bahwa model regresi memenuhi kelayakan dan tidak mengalami gejala hateroskedastisitas. Variabel *eustress* dalam uji t (parsial) menunjukan nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah 0,099 > 0,05 dan nilai t hitung (1,676) < t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, namun tidak memilki pengaruh yang signifikan, yang menunjukan bahwa variabel *eustress* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya.

Hasil dari H2 yang tidak signifikan dapat dipengaruhi oleh jumlah sampel yang terlalu sedikit. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, hasil dari H2 yang tidak signifikan juga dapat dipengaruhi oleh masa kerja yang cenderung pendek, membuat guru dan tenaga kependidikan belum *familiar* terhadap tingkat stres yang sedang dialami. Tingkat ketidakhadiran

juga salah satu faktor yang menyebabkan H2 tidak signifikan. Tingkat ketidakhadiran guru dan tenaga kependidikan yang cenderung rendah dan mayoritas beralasan karena sakit, sementara hanya ada 2 responden yang memiliki kondisi tidak nyaman di tempat kerja. Menurut Hargrove, dkk. (2013:5) *eustress* dapat diukur pada tingkat subyektif seperti kualitas hidup atau kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, sumber daya mengatasi psikologis, keluhan, tingkat stres keseluruhan, dan kesehatan mental.

Stres sering dapat diartikan sebagai tantangan, yang umumnya menunjukkan steres kerja yang positif *(eustress)*, atau sebagai pemicu yang mengarah pada tantangan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, (Hargrove, dkk. 2013:5). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chonstantia (2015), yang menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Positif *(Eustress)* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, untuk memperoleh nilai r tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus df = n-2, sehingga df = 58-2 = 56, angka 56 dengan tingkat signifikansi 5% dalam r tabel yaitu 0,266. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan bahwa setiap indikator pertanyaan dari seluruh variabel dinyatakan valid, karena semua indikator pertanyaan menghasilkan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini, menunjukan bahwa diperoleh nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja dan

stres kerja positif adalah 0,644 dan nilai VIF 1,553 yang menunjikan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Perolehan tersebut menunjukan bahwa tidak terjdi multikolinearitas antara variabel bebas. Dalam uji normalitas diperoleh nilai 0,846 yang menunjukan bahwa nilai signifikansi diatas 5% (0,05) maka nilai residual berdisribusi normal.

Nilai *Ajusted R Square* dalam model regresi memunculkan angka sebesar 0,147 dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja positif *(eustress)* terhadap kinerja berpengaruh secara simultan dengan persentase sebesar 14,7%. Bersumber dari data yang diolah menggunakan *SPSS version 20* diperoleh nilai F pada tabel anova adalah 5,899 (F hitung). Kemudian untuk nilai F tabel diperoleh dari perhitungan (df 1 = k-1) dan (df 2 = n-k) maka nilai f tabel adalah 3,15.

Diketahui bahwa nilai signifikansi 0,007 ≤ 0,05 dan nilai F hitung > dari F tabel, yang dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima, yang berarti lingkungan kerja (X1) dan stres kerja positif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) guru dan tenaga kependidikan SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Hasil penelitian ini menyatakan pendapat yang sama dengan penelitian Sengkey, dkk (2017), ditemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.