

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SDIT IZZUDIN  
PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : M Syauki Hadori**

**Nim 212021206**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**Skripsi**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SDIT IZZUDIN  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : M Syauki Hadori**

**Nim 212021206**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Syauki Hadori

NIM : 212021206

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Guru SDIT Izzudin Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025

Yang Menyatakan,



M Syauki Hadori

NIM: 212021206

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja  
Terhadap Motivasi Kerja Guru SDIT Izzudin  
Palembang  
Nama : M Syauki Hadori  
NIM : 212021206  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada

Tanggal: September 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Amidi, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229056502



**Randy Hidayat, S.E., M.Si**  
NIDN: 0230019401

Mengetahui, Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

"Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya"

(QS.Yasin: 40)

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembakan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah dengan ikhlas dan tulus memberikan segalanya untuk kebahagiaan anaknya.
2. Untuk saudaraku tersayang serta keluarga besarku yang selalu mendo'akanku.
3. Teman-teman dan sahabatku tercinta yang telah membantu dan mendukungku.
4. Dosen beserta Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang.

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, berkah, hidayat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SDIT Izzudin Palembang” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya dan pengikutnya yang telah selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam membawa cahaya petunjuk kepada seluruh umat manusia.

Dengan rasa penuh cinta dan kasih serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini terkhusus kepada kedua orang tuaku, Bapak Erwansyah dan Ibu Yessi Hervina terima kasih telah menyayangi, mendukung dan mendo'akan serta selalu ada untukku semoga kalian senantiasa diberikan kesehatan dan keselamatan baik di dunia maupun akhirat. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Randy Hidayat, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu HJ. Beliawati Kosim, S.E., M.M Selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada sahabat terbaikku Arif, Alm. Rangga, Furqon, Dedi, Raja. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan dihidup ini, dan untukmu sahabatku yang telah berpulang semoga Tuhan memberikanmu tempat peristirahatan terbaiknya dan mempertemukan kita disana.
8. Kepada para sahabat seperjuangan yang tak kalah pentingnya kehadiran mereka Faiz, Farhan, Ivander, Daffa, Siddiq terima kasih telah menjadi sahabat yang baik, semoga kita dapat mencapai cita cita yang selalu kita impikan.
9. Teruntuk jodoh penulis yang masih di gengaman Tuhan semoga kita dipertemukan dengan versi terbaik kita masing-masing.

10. Kepada diri sendiri terima kasih sudah bertahan sejauh ini banyak hal yang telah dilewati dan menjadi pelajaran, kau bangkit dan terus bangkit terkadang kau rapuh dan meratapi suatu hal yang tak dapat kau jelaskan pada dirimu sendiri, terkadang isi otakmu berisik tanpa diinginkan kedatangannya perihal masa depan atau kematian, banyak hal yang tak dapat dijelaskan, satu hal yang pasti aku bangga padamu, untukmu diriku sendiri aku ucapkan terima kasih.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak yang utamanya para pembaca yang baik. Penulis berharap semoga penelitian yang telah dilakukan pada skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya, dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot,**

**Wassalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa Barrokatuh.**

Palembang, Agustus 2025  
Yang Menyatakan,

M Syauki Hadori  
NIM: 212021206

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b> .....	9
<b>A. Kajian Kepustakaan</b> .....	9
<b>B. Kerangka Pemikiran</b> .....	31
<b>C. Hipotesis</b> .....	33
<b>BAB III</b> .....	34
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	34
<b>B. Lokasi Penelitian</b> .....	35
<b>C. Operasional Variabel</b> .....	35
<b>D. Populasi Dan Sampel</b> .....	35
<b>E. Data Yang Diperlukan</b> .....	37
<b>F. Metode Yang Digunakan</b> .....	38
<b>BAB IV</b> .....	47
<b>A. Hasil Penelitian</b> .....	47
<b>B. Pembahasan</b> .....	67

<b>BAB V</b> .....	72
<b>A. Simpulan</b> .....	72
<b>B. Saran</b> .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	74
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Hasil Prariset Motivasi Kerja .....	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Indikator Motivasi kerja .....	5
Tabel I.3 Hasil Prariset Indikator Lingkungan Kerja .....	6
Tabel I.4 Hasil Prariset Indikator Stres Kerja.....	7
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator .....	35
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	37
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	56
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	58
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja.....	61
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel IV.10 Uji F.....	65
Tabel IV.11 Uji t .....	66
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	33
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuisisioner

Lampiran 3 : Identitas Responden

Lampiran 4 : Tabulasi Data X1, X2, Y

Lampiran 5 : Karakter Responden

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi, Uji F, Uji T, Koefisien Determinasi

Lampiran 8 : Tabel r

Lampiran 9 : Tabel F

Lampiran 10: Tabel T

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SDIT Izzuddin Palembang**

**Hadori M.S<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SDIT Izzuddin Palembang . Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan mendistribusikan kuesioner. Populasi penelitian di SDIT Izzuddin adalah 52 guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda  $Y = 0,220 + 0,193 X1 + 0,640 X2$ , menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Guru SDIT Izzuddin Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan Ada Pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Guru SDIT Izzuddin. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $F_{hitung} 52,536 > F_{tabel} 3,21$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Guru SDIT Izzuddin Palembang dibuktikan dengan Nilai  $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 2,016$ , dengan tingkat sig.t  $0,045 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Motivasi Guru SDIT Izzuddin Palembang dibuktikan dengan thitung Nilai  $t_{hitung} 5,766 > t_{tabel} 2,016$ , dengan signifikansi t  $0,000 < 0,5$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Motivasi Kerja Guru sebesar 69,6%

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Work Environment and Job Stress on Teachers' Work Motivation at SDIT Izzuddin Palembang***

*Hadori M.S<sup>1</sup>, Amidi<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>*

*This study aims to determine the influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance at SDIT Izzuddin Palembang. This research is classified as associative research. The data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The population at SDIT Izzuddin consists of 52 employees, with a sample size of 46 respondents. The data analysis methods used in this research include both qualitative and quantitative approaches. The analysis technique applied was multiple linear regression, along with F and t hypothesis tests and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis are as follows:  $Y = 0.220 + 0.193 X_1 + 0.640 X_2$ , indicating that the work environment and job stress have a positive influence on teachers' motivation at SDIT Izzuddin Palembang. The simultaneous hypothesis test results show a significant influence of the work environment and job stress on teachers' motivation, as evidenced by an  $F_{count} 52.536 > F_{table} 3.21$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The partial hypothesis test results show a significant influence of the work environment on teachers' motivation, evidenced by a  $t_{count} 2.055 > t_{table} 2.016$  with a significance level of  $0.045 < 0.05$ . Job stress also has a significant influence on teachers' motivation, evidenced by a  $t_{count} 5.766 > t_{table} 2.016$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination results indicate that the work environment and job stress variables contribute **69.6%** to the variation in teachers' work motivation.*

**Keywords:** *Work environment, Job Stres, Work Motivation*

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang berperan strategis dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau strategi pemasaran, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani *et al.*, 2020). Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Saputra *et al.*, 2024).

Menurut Hasibuan (2022), sumber daya manusia adalah seluruh potensi manusia yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi, yang meliputi kemampuan, keterampilan, energi, dan kreativitas, yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Husnalia, Hadi & Mufarohah, A (2022). Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa, di mana kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh mutu pendidikan yang diberikan. Dalam konteks ini, guru memegang peranan sentral sebagai fasilitator pembelajaran dan agen perubahan yang mampu membentuk karakter serta kompetensi peserta didik, motivasi kerja guru menjadi faktor krusial yang memengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan, motivasi yang tinggi pada guru dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kualitas pembelajaran yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, agar dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif.

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter dan kualitas generasi penerus bangsa. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, dibutuhkan lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dan akhlak mulia sejak usia dini. Berdasarkan kebutuhan tersebut, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Izzuddin Palembang hadir sebagai salah satu solusi pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan berpadu dengan kurikulum nasional yang berkualitas.

Didirikan di bawah naungan Yayasan Izzuddin Palembang, SDIT Izzuddin bertujuan untuk mencetak generasi Muslim yang cerdas, berakhlak mulia, dan

siap menghadapi tantangan zaman. Sekolah ini mengintegrasikan pendidikan umum dan agama secara seimbang melalui konsep *integrated curriculum* yang menggabungkan Kurikulum Merdeka dengan kurikulum khas Islam Terpadu (JSIT – Jaringan Sekolah Islam Terpadu).

Menurut Putri dan Suprapti (2020), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi begitu juga dengan stres kerja yang tinggi akan menurunkannya, begitu pun sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi guru di SDIT Izzuddin Palembang.

Menurut Maak et al (2021), motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu.

Pra-riset yang dilakukan peneliti kepada guru SDIT Izzuddin Palembang menunjukkan kemungkinan adanya penurunan motivasi kerja guru berikut adalah hasil dari pra-riset tersebut.

**Tabel I.1**  
**Hasil Prariset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Faktor Internal</b>			
<b>Tujuan Pribadi</b>			
1	Guru memiliki tujuan untuk mendapatkan promosi jabatan atau tanggung jawab tambahan sebagai bagian dari karier saya	26	4
2	Guru merasa termotivasi untuk bekerja keras karena ingin meningkatkan kompetensi diri dalam jangka panjang	17	13
<b>Nilai Pribadi</b>			
3	Guru berusaha mengajar dengan jujur dan penuh tanggung jawab	24	6
4	Guru merasa bertanggung jawab untuk menjalankan tugas mengajar dengan penuh integritas	27	3
<b>Kesempatan Berkembang</b>			
5	Guru merasa lebih termotivasi jika diberikan kesempatan mengikuti pelatihan	23	7
6	Guru merasa lebih bersemangat dalam mengajar karena ada ruang untuk mengembangkan potensi dan karier	24	6
<b>Faktor Eksternal</b>			
<b>Lingkungan Kerja</b>			
7	Guru memiliki suhu ruangan kerja yang nyaman dan sejuk	13	17
8	Guru memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan bersih	12	18
<b>Stres Kerja</b>			
9	Guru sering merasa kelelahan karena beban kerja yang terlalu tinggi	11	19
10	Guru merasa stres ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	14	16
<b>Kompensasi</b>			
11	Guru merasa gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja	25	5
12	Guru merasa lebih semangat dalam bekerja apabila sekolah memberikan insentif atau penghargaan atas kinerja	24	6

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang, Mei 2025

Berdasarkan Tabel I.1 membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari lingkungan kerja dan stres kerja maka peneliti melakukan pengambilan prariset guna mengetahui indikator mana yang bermasalah.

Menurut Robbins dan Judge (2024;105-132), ada lima indikator motivasi kerja : Intensitas kerja, arah usaha, persistensi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja. Dengan demikian peneliti menggunakan indikator sebagai alat ukur motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang.

**Tabel I.2**  
**Hasil Prariset Indikator Motivasi Kerja**  
**Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Guru merasa mampu berusaha menyelesaikan tugas mengajar dengan penuh semangat meskipun dalam kondisi kelelahan	14	16
2	Guru memiliki metode sendiri untuk pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar	20	10
3	Guru merasa mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik meskipun menghadapi tekanan atau tantangan di tempat kerja	13	17
4	Guru merasa senang dan bangga menjadi bagian dari tenaga pendidik di sekolah ini.	18	12
5	Guru sering memikirkan cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bahkan di luar jam kerja	14	16

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang, Mei 2025

Berdasarkan tabel I.2 , pada indikator intensitas kerja, persistensi, keterlibatan kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh SDIT tersebut.

Berdasarkan tabel I.2 diatas, untuk menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020), indikator lingkungan kerja meliputi: Warna, penerangan dan sirkulasi udara, ketersediaan fasilitas dan peralatan, hubungan sosial ditempat kerja, keamanan dan keselamatan kerja.

**Tabel I.3**  
**Hasil Prariset Indikator Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Guru merasa bersemangat warna yang diberikan di lingkungan kerja	12	18
2	Guru memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik lingkungan kerja	13	17
3	Guru memiliki fasilitas yang memadai ditempat kerja	16	14
4	Guru merasa mudah berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja	14	16
5	Guru memiliki perlindungan dan prosedur keselamatan kerja yang memadai	20	10

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang, Mei 2025

Berdasarkan tabel I.3 , pada indikator warna, penerangan dan sirkulasi udara, hubungan sosial ditempat kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh SDIT tersebut. Maka dapat disimpulkan indikator lingkungan kerja terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Guru di SDIT tersebut, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai stres kerja yang mempengaruhi motivasi kerja Guru SDIT Izzuddin Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Menurut Robbins dan Judge (2022), indikator stres kerja meliputi: gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku

**Tabel I.4**  
**Hasil Prariset Indikator Stres Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Guru merasa mampu ketika mengalami lelah dan gangguan tidur karena tekanan pekerjaan yang tinggi	14	16
2	Guru merasa mampu ketika mengalami frustrasi dan tenang saat mengalami kerja yang berlebihan	13	17
3	Guru merasa mampu sering masuk kerja ketika mengalami stres	14	16

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang, Mei 2025

Berdasarkan table 1.4, terdapat permasalahan disetiap indikator stres kerja yang mengganggu kelancaran berjalannya pendidikan di SDIT Izzudin Palembang yang akan mengganggu proses belajar dan mengajar Guru disana.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengambil penelitian di SDIT tersebut dengan judul, "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SDIT Izzudin Palembang**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang.
3. Untuk mengetahui stres kerja terhadap motivasi kerja guru di SDIT Izzudin Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan pengetahuan yang luas, memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

## 2. Bagi SDIT

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan SDIT Izzudin Palembang untuk mengetahui pentingnya Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Guru SDIT Izzudin Palembang.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2023). *Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*. Palembang: Rumah Ilmu Mandiri.
- Badu, S. Q. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faiqotul Himma. (2022). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Guru di MI Nurul Huda*. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 3(2), 45–55.
- Fahroni. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Melalui Motivasi Kerja di SMKN Rengel Tuban*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 21–30.
- Febrianti, N. R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 131–140.
- Hasibuan, M. S. P., & Silvya, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/380157/File\\_9-Bab-II-Landasan-teori.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/380157/File_9-Bab-II-Landasan-teori.pdf)
- Haryanti, D. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi guru sekolah dasar negeri di Kota Bandar Lampung*. Universitas Lampung Repository.
- Husnalia, H., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). *Pendidikan dan Tantangan Mutu SDM Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(1), 45–52.
- Ika Astuti & Arif Budi Raharjo (2023). *Pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru*. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Joni, M., & Hikmah, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(3), 112–121.
- Maak, A., Toding, O., & Tambajong, H. (2021). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmiah*, 5(2), 45–55.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mishra, B. B., Mohapatra, S. R., & Sahoo, D. K. (2022). Management of stress resilience at work place. *International Journal of Health Sciences (IJHS)*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.8118>

- Mochamad Saefullah, & Basrowi. (2022). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mujahidin, U. S., Isharyani, M. E., & Gunawan, S. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (studi kasus: SD Alam Baiturrahman Bontang)*. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 8(2). <https://doi.org/10.31004/jutin.v8i2.45102>
- Nurkhalisa. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep*. UMM Repository.
- Nyoman Sulasmia, M., & Mertayani Sari Dewi. (2023). *Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Guru*. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Prasetyo, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 98–106.
- Putri, S. M., & Suprapti, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 14–22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh: Yoka Saputra, Beni Setiawan, Syafri Juana*, *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 6(1), 1-10.
- Santoso, B. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres dan dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai*. Repositori UM.
- Sari, S., Ekawarna, & Sulistiyo. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMA Negeri 4 Denpasar*. *Jurnal Administrasi dan Pendidikan*, 6(3), 55–63.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siti Nurul Aini. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Swasta di Kabupaten Sidoarjo*. Universitas Negeri Surabaya.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suryani, W. (2019). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan*. Undiksha Repository.
- Stephen P. Robbins (dalam Nyoman Sulasmia & Mertayani Sari Dewi, 2023). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.