

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA' SEPANJANG  
GONDANGLEGI**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

**Binta Dhurriyati Hasanah**

**(20612011047)**

**UNIVERSITAS ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
RADEN RAHMAT  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG**

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP LOYALITAS GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA' SEPANJANG  
GONDANGLEGI**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

**Binta Dhurriyati Hasanah**

**(20612011047)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

*Inspiring, Excellent, Humble*

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi  
Disusun oleh : Bunga Dhurriyati Hasanah  
NIM : 20612011047  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 16 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Adita Nafisa S.E., M.M.  
NIDN. 17240068802

Pembimbing,

Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc.  
NIDN. 0715069004

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur  
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: [feb@uniramalang.ac.id](mailto:feb@uniramalang.ac.id) Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

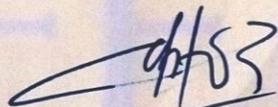
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : BINTA DHURRIYATI HASANAH  
NIM : 20612011047  
HARI : Kamis  
TANGGAL : 06 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi

DINYATAKAN LULUS

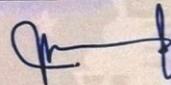
MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M  
NIDN. 0721087601



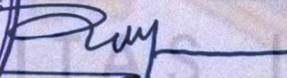
Sinollah, S.Sos., M.AB  
NIDN. 0720057401



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

*“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya yaitu orang tua saya. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa terbaik yang tidak pernah berhenti diberikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan orangtua dalam penyemangat hidupku,”*

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalakan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 Ayat (2) yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti melakukan penjiplakan maka gelar akan dicabut dan Pasal 70 yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 13 Juni 2024

Yang menyatakan



**Binta Dhurriyati Hasanah**

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## ABTRAKS

**Hasanah Binta Dhurriyati. 2024. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi, secara simultan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Guru*



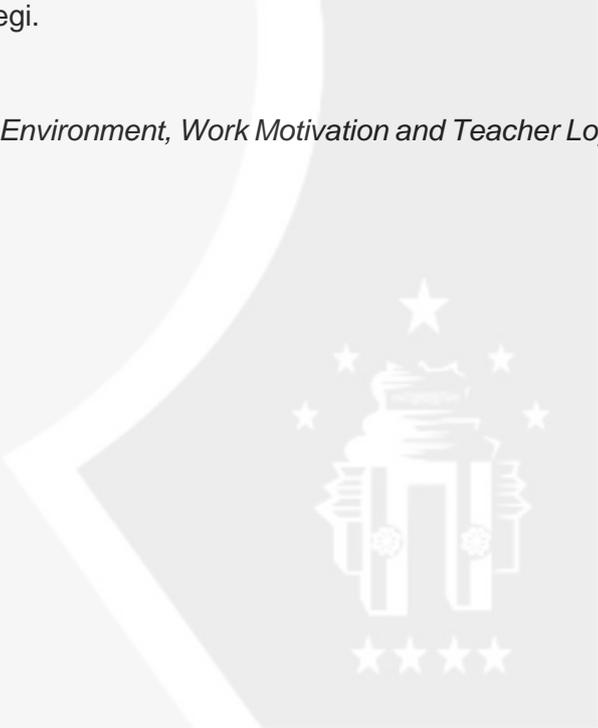
UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

**ABSTRACT**

**Hasanah, Binta Dhurriyati. 2024. The Influence of Work Stress, Work Environment and Work Motivation on Teacher Loyalty at MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi (Supervisor: Erna Officialatini, S.M.B., M.Sc)**

This research aims to determine and analyze the influence of work stress, work environment and work motivation on teacher loyalty at MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The results of the research show that work stress partially has a significant effect on the loyalty of MTS Shirothul Fuqoha' teachers Sepanjang Gondanglegi, the work environment partially has a significant effect on the loyalty of MTS Shirothul Fuqoha' teachers Sepanjang Gondanglegi, Work Motivation partially has a significant effect on the loyalty of MTS Shirothul Fuqoha' teachers Sepanjang Gondanglegi, Simultaneously the variables of work stress, work environment and work motivation have a significant effect on the loyalty of MTS Shirothul Fuqoha' teachers Sepanjang Gondanglegi.

**Keywords:** *Work Stress, Work Environment, Work Motivation and Teacher Loyalty*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Gondanglegi” ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. ehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada bapak dan ibu atas do’a dan kasih sayangnya yang tak terhingga
2. Khususnya suami penulis, Mas Aris yang selalu memberikan semangat, bantuan, motivasi dan selalu menemani saat penulis mengerjakan penyusunan skripsi ini
3. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang
4. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang
5. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang
6. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharap bagi penulis
8. Seluruh guru dan staf di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini
9. Seluruh guru di SMK Shirothul Fuqoha' dan khususnya tim TU SMK Shirothul Fuqoha' mbak Fira, mbak Mala dan pak Atho' yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis
10. Saudara-saudara penulis yang selalu medo'akan dan memberi motivasi kepada penulis
11. teman teman saya mbak Shovi, Alma, Niken, Halim, mbak Asri yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a untuk saya
12. Keluarga, saudara dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Malang, 13 Juni 2024

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

Binta Dhurriyati H

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABTRAKS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kajian Empiris .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	15
2.2.1 Loyalitas.....	15
2.2.2 Stres Kerja .....	18
2.2.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.2.4 Motivasi Kerja.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas .....	30
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas .....	32
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas .....	34
2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru.....	35
2.4 Kerangka Pemikiran.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	41
3.5 Populasi dan Sampel .....	43
3.5.1 Populasi .....	43
3.5.2 Sampel.....	43
3.6 Pengumpulan Data .....	43
3.6.1 Data Primer.....	44
3.6.2 Data Sekunder .....	45
3.7 Analisis Data .....	46
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif.....	46
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	47
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.5 Uji Hipotesis .....	50
3.7.6 Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	52

4.1.1	Gambaran Umum MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi .....	52
4.1.2	Struktur Organisasi MTS Shirothul Fuqoha' .....	53
4.2	Hasil Penelitian .....	55
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden .....	55
4.2.2	Distribusi Jawaban Responden .....	58
4.2.3	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	63
4.2.4	Hasil Uji Kualitas Data .....	64
4.2.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	68
4.2.6	Hasil Uji Regresi Linier berganda .....	73
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis .....	74
4.2.8	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
4.3.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi .....	79
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi .....	82
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi .....	84
4.3.4	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi .....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>89</b>
5.1	Kesimpulan .....	89
5.2	Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>95</b>



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 2 Variabel Penelitian dan Pengukurannya .....	41
Tabel 3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya (Lanjutan).....	42
Tabel 4 Skala.....	44
Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 6 Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 8 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 9 Distribusi Jawaban Responden Stres Kerja (X1).....	58
Tabel 10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2) .....	59
Tabel 11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3).....	60
Tabel 12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Loyalitas (Y).....	61
Tabel 13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Loyalitas (Y) (Lanjutan).....	62
Tabel 14 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 15 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1) .....	65
Tabel 16 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	65
Tabel 17 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) .....	66
Tabel 18 Hasil Uji Validitas Loyalitas (Y).....	66
Tabel 19 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 20 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov .....	70
Tabel 21 Hasil Uji Multikolonieritas .....	71
Tabel 22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 23 Hasil Uji Parsial (uji t).....	75
Tabel 24 Hasil Uji Simultan (uji F).....	77
Tabel 25 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hipotesis .....	36
Gambar 2 Struktur Organisasi MTS Shirothul Fuqoha' .....	54
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-plot.....	69
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Diri.....	95
Lampiran 2 Kuesioner.....	96
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	100
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	108
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	120



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebersamaan agar dapat membangun diri sendiri dan bersama-sama membangun bangsa (Saptono, 2017). Pendidikan Nasional Indonesia pada hakekatnya diarahkan pada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang menyeluruh baik lahir maupun batin. Dipandang dari segi kebutuhan pembangunan manusia yang berkualitas perlu dipersiapkan untuk berpartisipasi serta memberikan sumbangan terhadap terlaksananya program-program pembangunan yang telah direncanakan. Pendidikan nasional di Indonesia berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan pada Pancasila serta UUD 1945.

Tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada

Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerjasama, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani, dan juga harus mampu menumbuhkan dan memperdalam rasa cinta tanah air dan bangsa. Untuk meningkatkan kualitas manusia tersebut, kita perlu mempunyai sumber daya berkualitas yang mempunyai wewenang dalam dunia pendidikan yaitu guru.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh produktivitas yang tinggi. Loyalitas guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Bagi guru, loyalitas terhadap organisasi sekolah tidak begitu saja mudah diberikan. Jika suatu organisasi sekolah tidak dapat menghargai guru sebagai mana mestinya, diduga guru tersebut akan berfikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di sekolah itu atau mencari pekerjaan lain. Memperoleh pegawai yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Oleh sebab itu suatu organisasi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru. Dalam hal ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Loyalitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru juga merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang berada di sekolah. Loyalitas guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Menurut Winardi (2002) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran

dan tanggung jawab. Oleh karena itu pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan bangsa baik secara individual maupun sosial (Saputra & Johan, 2017). Bukan hanya mendobrak kemajuan bangsa tetapi juga dapat meningkatkan status masyarakat menjadi masyarakat yang cerdas yang siap untuk menghadapi dunia luar nantinya.

Menurut Robbins & Timonhy (2008), pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut Medina, Asy'ari, & Syukur (2023) loyalitas secara sederhana dapat diartikan kesetiaan dan kepatuhan. Konsep loyalitas masuk dalam kategori komitmen afektif, yang berarti kondisi psikologis yang mengikat SDM dengan organisasinya. Loyalitas sebagai keterikatan psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan kata Mondey (dalam Medina, Asy'ari, & Syukur, 2023).

Menurut Dunette (2016) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas di bagi menjadi 2 kelompok yaitu:

Faktor intrinsik meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian. Faktor ekstrinsik meliputi: kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan yang terjalin antar karyawan, sistem penggajian, tantangan kerja, job stress, kesempatan

berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas faktor ekstrinsik.

Selain itu menurut Ineson, Benke, & Laszlo (2013), menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi seseorang menjadi loyal diantaranya adalah lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karier, pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan seperti gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Himatul Khoiriyah selaku Kepala MTS Shirothul Fuqoha' bahwa loyalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi mengalami sedikit kemunduran. Hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan pada bulan-bulan terakhir ini. Permasalahan itu meliputi ketika diadakan rapat guru sering tidak hadir, guru sering izin dalam pembelajaran, dalam kegiatan di sekolah sering tidak terlibat, terlambat dalam memasuki kelas, siswa hanya diberi tugas dan ditinggal untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan penjelasan penelitian yang telah peneliti buat dan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas, maka dari itu penulis memilih faktor stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena ketiga faktor ini yang menjadi masalah pada obyek penelitian ini yaitu MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Berbicara mengenai masalah motivasi, maka yang dibicarakan adalah kebutuhan manusia. Hubungan antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain (Winarto, 2020).

Menurut Afandi (2018) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar dapat dan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Winardi (2002) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Thanos et al (dalam Anjani & Supartha, 2020) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi, 2002). Seorang guru bila memiliki motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan loyalitas yang tinggi demikian pula sebaliknya. Tinggi rendahnya tingkat motivasi sangat berdampak bagi loyalitas guru itu sendiri. Dari pengamatan yang telah terlihat beberapa bulan terakhir ini bahwa rendahnya

motivasi guru untuk mengajar, terlihat dari banyaknya kelas kosong saat jam efektif pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya anak-anak yang keluar kelas saat jam pembelajaran.

Menurut Siagian (2002) lingkungan kerja adalah di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Fallon mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan dan lain-lain (Putra & Sriathi, 2019). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (dalam Anjani & Supartha, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas guru. Menurut Nitisemito (dalam Apriliana, Paramita, & Handaru, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Berdasarkan omongan para guru bahwasanya lingkungan MTS Shirothul Fuqoha' kurang kondusif dari panasnya terik matahari, halaman yang belum di paving sehingga menimbulkan banyak debu yang beterbangan, bisingnya suara alat pembangunan dikarenakan sekolah masih dalam proses pembangunan.

Selain faktor lingkungan kerja ada faktor lain yaitu stres kerja yang mempengaruhi loyalitas guru. Menurut Ramadhani dan Rahardjo (dalam Anjani & Supartha, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres

kerja terhadap loyalitas karyawan. Stres kerja adalah perasaan tertekan dan tidak nyaman yang ditimbulkan dari lingkungan kerja seperti tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada respons karyawan terhadap pekerjaannya seperti penyimpangan terhadap organisasi (Apriliana, Paramita, & Handaru, 2021).

Menurut Robbins (2006) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana di dalam individu dihadapkan langsung dengan suatu peluang, kendala atau tututan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Handoko (2001) "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang". Menurut Hasibuan (2019) Stres kerja yaitu proses berfikir dan emosi dipengaruhi dengan adanya keadaan ketegangan.

Dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru, tidak dapat dipungkiri bahwa tekanan yang dialami oleh seorang guru jauh lebih besar dibandingkan dengan seorang karyawan. Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dalam kurun waktu yang kurang tepat juga dapat menjadi indikasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh seorang guru. Hal ini terlihat dari curhatan salah satu guru MTS Shirothul Fuqoha' yang mana banyaknya tugas kepanitiaan dalam kegiatan di MTS Shirothul Fuqoha' seperti menjadi pembina OSIM, menjadi panitia ujian menjadi panitia *study tour* dengan tugas LPJ yang harus cepat diselesaikan, rekan kepanitian yang kurang cocok, membuat RPP, menjadi walikelas dengan siswa yang banyak tigkah.

Sehingga diperoleh beberapa identifikasi masalah bahwa loyalitas guru mengalami kemunduran terlihat dengan ketika diadakan rapat guru sering tidak hadir, guru sering izin dalam pembelajaran, sering tidak terlibat dalam kegiatan di

sekolah. Stres kerja yang tinggi terlihat dengan banyak tugas dengan waktu yang singkat dan juga rekan kerja yang tidak cocok. Lingkungan kerja yang kurang kondusif panas, banyak debu yang beterbangan, bising akibat proses pembangunan. Motivasi guru yang rendah terlihat dari malasnya guru dalam mengajar.

Alasan peneliti memilih variabel stres kerja karena banyak guru yang mengeluh tentang banyaknya tugas. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, panas. Motivasi guru terlihat dari malasnya guru dalam mengajar.

Dari beberapa penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Di Mts Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Gondanglegi”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Gondanglegi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Gondanglegi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Godanglegi?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha’ Sepanjang Gondanglegi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dilaksanakannya penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTS Shirothul Fuqoha' Sepanjang Gondanglegi

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pengemban ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama terkait loyalitas
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas guru
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya terkait manajemen

sumber daya manusia, yang mana menjadi salah satu subjek pembahasan dalam program studi manajemen

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kepala madrasah bahwa ada tidaknya stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas guru terhadap madrasah.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan literasi terkait penelitian dengan topik yang serupa.