

PENGARUH *TECHNOSTRESS*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19

Meyla Eka Ningtyas, Agus Sugiarto

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro No. 52-60 Salatiga, Jawa Tengah
E-mail: agus.sugiarto@uksw.edu

Abstract: This study aims to determine the effect of technostress, work environment and work motivation on teacher performance. The research method is explanatory research with a quantitative approach where the variables are measured using a Likert scale. The population in this study were all public elementary school teachers in Tuntang District, with a sample of 145 people. The variables of this study consisted of three independent variables, namely: technostress (X_1), work environment (X_2), work motivation (X_3) and one dependent variable, namely: teacher performance (Y). Data was collected by distributing questionnaires. The results of data collection were then analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) the technostress variable partially affected the performance of State Elementary School teachers in Tuntang District; (2) partially the work environment variables affect the performance of public elementary school teachers in Tuntang District; (3) partially the work motivation variable affects the performance of public elementary school teachers in Tuntang District; (4) simultaneously there is a positive influence between the variables technostress, work environment and work motivation on the performance of elementary school teachers in Tuntang District.

Keywords: Technostress; Work Environment; Work Motivation; Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dimana variabel diukur dengan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, dengan sampel yang diambil sebanyak 145 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas yaitu: *technostress* (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel *technostress* mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (2) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (3) secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara variabel variabel *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Kata kunci: *Technostress*; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

pada akhir tahun 2019 muncul virus yang meresahkan masyarakat, sehingga memunculkan kepanikan yang cukup serius. Virus ini pertama kali muncul di Wuhan, China yang dikenal dengan virus corona atau Covid-19 (Ismail et al., 2020). Untuk menangani kasus ini, pemerintah menetapkan beberapa kebijakan agar dapat menekan angka positif Covid-19 yaitu dengan menerapkan Pembatasan Sosial Berskala

Besar (PSBB), *social distancing*, *Work From Home* (WFH) dan beberapa kebijakan lain (Juaningsih et al., 2020). Pandemi Covid-19 telah merubah berbagai aspek kehidupan dan menyebabkan dampak yang cukup besar pada hampir seluruh sektor termasuk pada sektor pendidikan.

Situasi pandemi yang semakin mengkhawatirkan, memaksa masyarakat untuk melakukan perubahan yang mungkin dapat berpengaruh pada kinerja. Kinerja merupakan gambaran kegiatan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugas atau suatu kemampuan kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Iskandar, 2013). Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah *technostress*. *Technostress* merupakan stres yang timbul karena ketidakmampuan dalam penggunaan teknologi yang dapat berpengaruh secara fisik maupun psikologis dan berakibat pada penurunan kinerja (Tarafdar et al., 2015) on technology-enabled innovation, technology-enabled performance and overall performance. We further look at the role of technology self-efficacy, organizational mechanisms that inhibit technostress and technology competence as possible mitigations to the effects of technostress creators. Our findings show a negative association between technostress creators and performance. We find that, while traditional effort-based mechanisms such as building technology competence reduce the impact of technostress creators on technology-enabled innovation and performance, more empowering mechanisms such as developing technology self-efficacy and information systems (IS. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas, atau suatu kondisi material dan psikologis pada suatu organisasi (Manik & Syafrina, 2018). Selain *technostress* dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja guru, faktor motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Heriswanto (2018) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri yang dapat mendorong maupun menggerakkan seseorang dalam bertindak untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian tentang pengaruh *technostress* terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun dari hasil penelitian tersebut menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian Setyadi et al. (2019); Artina (2019), menunjukkan hasil bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Saputra & Natalia (2021) including in Indonesia. The policy taken by the government to reduce the spread of the pandemic through physical distancing and work from home requires employees to change the way they work. The purpose of this study was to determine the effect of work from home and its impact on employee productivity in Bali. The sample used was 100 respondents. The method used is a quantitative method using partial least square (PLS, menunjukkan bahwa *technostress* tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga menghasilkan hasil yang beragam. Menurut hasil penelitian Haryanto et al. (2020); Daud & Afifah (2021), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Sari (2013); Arianto (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian lain mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga menghasilkan hasil yang beragam. Menurut Gardjito et al. (2014) untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $t = 0,05$ ($0,000 < 0,05$; Ardiana (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Theodora (2015); Adha et al. (2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut belum konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali.

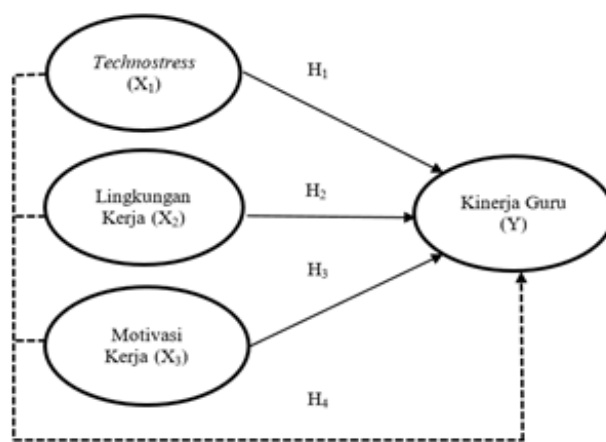
Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada bulan Mei 2021, ditunjukkan adanya perubahan kinerja pada guru SD di masa pandemi Covid-19. Terdapat beberapa guru yang mengungkapkan jika adanya perubahan pada lingkungan kerja sehingga diterapkannya kebijakan baru mengenai kegiatan pembelajaran *online*. Kebijakan tersebut diterapkan pada situasi pandemi Covid-19 yang diduga menimbulkan penurunan pada kinerja, karena penerapan kebijakan ini dilakukan secara tiba-tiba dengan persiapan yang belum memadai. Kebijakan tersebut menekan guru untuk dapat mengoperasikan

teknologi sebagai media pembelajaran. Namun pada pelaksanaannya diduga guru mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi, sehingga menimbulkan perasaan panik, takut, gelisah dan cemas dalam melakukan pembelajaran *online* atau *daring*. Di samping itu, terdapat guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Tetapi di sisi lain ada guru yang kurang termotivasi sehingga mengalami masalah dalam kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) Apakah terdapat pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (4) Apakah terdapat pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang?. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (3) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (4) Untuk menguji pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Tuntang, populasi penelitian berjumlah 227 guru pada 27 SD Negeri, sampel pada penelitian ini berjumlah 145 responden yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dan metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling accidental*. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi tiga variabel *independent* (X) yaitu *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta terdapat satu variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja guru. Gambar model penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1: Model Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, yang disebarakan kepada guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang untuk dapat diisi oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, karena pada penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dari variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*. Bentuk persamaan dari regresi linear berganda, $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang dengan α (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang yang berjumlah 145 orang. Karakteristik yang dilihat terdiri dari jenis kelamin, status guru dan lama bekerja. Profil karakteristik responden penelitian tersaji dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	21%
	Perempuan	114	79%
Status Guru	PNS	83	57%
	GTT	62	43%
Lama Bekerja	< 10 tahun	103	71%
	> 10 tahun	42	29%

Dari Tabel 1 tampak bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 31 laki-laki dengan persentase 21% dan 114 perempuan dengan persentase 79%. Karakteristik berdasarkan status guru mayoritas responden merupakan PNS dengan jumlah 83 orang dengan persentase 57% dan 62 orang dengan status GTT dengan persentase sebesar 43%. Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden dengan total lama bekerja 10 tahun sebesar 42 orang dengan persentase 29%.

Hasil Uji Validitas

Langkah pertama pengolahan data ini menggunakan uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian dengan cara membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel. Hasil pengukuran dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi $> 0,3$ dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Hasil uji validitas tersaji dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		Kesimpulan
		<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	
Technostress	X1.1	.451	0,1620	Valid
	X1.2	.682		Valid
	X1.3	.836		Valid
	X1.4	.775		Valid
	X1.5	.501		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	.539	0,1620	Valid
	X2.2	.775		Valid
	X2.3	.517		Valid
	X2.4	.400		Valid
	X2.5	.679		Valid
	X2.6	.464		Valid
	X2.7	.385		Valid
	X2.8	.385		Valid

Variabel	Item	Validitas		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Motivasi Kerja	X3.1	.624	0,1620	Valid
	X3.2	.826		Valid
	X3.3	.273		Valid
	X3.4	.216		Valid
	X3.5	.838		Valid
	X3.6	.832		Valid
	X3.7	.755		Valid
	X3.8	.784		Valid
Kinerja Guru	Y1	.702	0,1620	Valid
	Y2	.688		Valid
	Y3	.630		Valid
	Y4	.675		Valid
	Y5	.656		Valid
	Y6	.620		Valid
	Y7	.679		Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada setiap item indikator yang digunakan dalam variabel teknostress, lingkungan kerja, motivasi kerja serta variabel Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,1620 , dengan demikian setiap item indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan perhitungan rumus *Cronbach Alpha* (a). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6 yang berarti seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel karena telah memenuhi syarat reabilitas. Hasil perhitungan uji reabilitas tersaji dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas Standart <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Technostress	5	.674	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	.614	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	8	.806	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	7	.759	0,6	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reabilitas tiap variabel penelitian , dimana nilai Cronbach Alpha (a) lebih besar dari 0,6. Variabel Teknostress memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,674, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,614, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,806 serta variabel Kinerja Guru sebesar 0,759. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Uji yang pertama adalah uji normalitas yang dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,110 lebih besaar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan telah terdistribusi normal.

Uji berikutnya merupakan uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel *independent*. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *technostress* sebesar 0,941, variabel lingkungan kerja sebesar 0,955 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,940. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *technostress* sebesar 1,063, variabel lingkungan kerja sebesar 1,005 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,064. Hasil uji ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji tahap selanjutnya selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai sig pada variabel *technostress* sebesar 0,685, nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,620 dan nilai sig pada variabel motivasi kerja sebesar 0,897. Berdasarkan hasil uji nilai sig ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa variabel *technostress* mempunyai nilai sig sebesar 0,220, nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,116 dan nilai sig pada variabel motivasi kerja sebesar 0,426. Berdasarkan hasil uji nilai sig ketiga variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel penelitian ini mempunyai hubungan linear.

Hasil Deskriptif tiap Variabel

Setiap variabel penelitian dianalisis secara deskriptif. Analisis dilakukan melalui nilai mean dari setiap indikator untuk mengetahui kategori dari masing-masing variabel.

Hasil deskriptif dari Variabel Teknostress tersaji dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Technostress

No	Indikator	Mean	Kategori
Technostress			
1.	Techno invasion	3,66	Tinggi
2.	Techno uncertainty	3,03	Sedang
3.	Techno insecurity	3,12	Sedang
4.	Techno overload	3,37	Sedang
5.	Techno complexity	3,48	Tinggi
Rata-rata Technostress		3,33	Sedang

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel *technostress* sebesar 3,33 yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada indikator “*techno invasion*” sebesar 3,66. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator “*techno uncertainty*” sebesar 3,03. Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap variabel.

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja tersaji dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Lingkungan Kerja

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Iklim organisasi	4,47	Sangat Tinggi
2.	Keberadaan ruang kerja	3,49	Tinggi
3.	Penempatan fasilitas kerja	4,08	Tinggi
4.	Media belajar	4,27	Tinggi
5.	Kebersihan	4,04	Tinggi
6.	Kebisingan	4,17	Tinggi
7.	Musik	3,95	Tinggi
8.	Warna dan pencahayaan	4,21	Sangat Tinggi
Rata-rata Lingkungan Kerja		4,08	Tinggi

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel lingkungan kerja sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada indikator “iklim organisasi” sebesar 4,47. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator “keberadaan ruang kerja” sebesar 3,49. Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap variabel.

Hasil analisis variabel Motivasi Kerja tersaji dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Motivasi Kerja

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Keseriusan dalam bekerja	4,22	Sangat Tinggi
2.	Kerja keras	4,14	Tinggi
3.	Keinginan menjadi lebih baik	4,46	Sangat Tinggi
4.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,4	Sangat Tinggi
5.	Keinginan untuk mengembangkan keahlian	4,01	Tinggi
6.	Kegigihan	3,94	Tinggi
7.	Semangat kerja	4,14	Tinggi
8.	Tanggung jawab	4,2	Tinggi
Rata-rata Motivasi Kerja		4,19	Tinggi

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel motivasi kerja sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada indikator “keinginan menjadi lebih baik” sebesar 4,46. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator “kegigihan” sebesar 3,94. Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap variabel.

Hasil deskriptif variabel Kinerja Guru tersaji dalam Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Kinerja Guru

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Kemampuan dalam merencanakan serta mempersiapkan pengajaran	4,22	Sangat Tinggi
2.	Menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik	4,29	Sangat Tinggi
3.	Menguasai strategi serta metode pembelajaran	3,83	Tinggi
4.	Memberikan beberapa tugas kepada peserta didik	4,15	Tinggi
5.	Kemampuan dalam mengelola kelas	4,2	Tinggi
6.	Kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi	4,17	Tinggi
7.	Menguasai penggunaan alat bantu maupun media pembelajaran	3,96	Tinggi
Rata-rata Kinerja Guru		4,12	Tinggi

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel kinerja guru sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada indikator “menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik” sebesar 4,29. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator “menguasai strategi serta metode pembelajaran” sebesar 3,83.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil uji hipotesis disajikan dalam Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

X	Y	Sig	Unsd. Coeff.Beta	F (Simultan)	Adj-R2	Kesimpulan
Technostress	Kinerja Guru	0,049	0,104			H1 diterima
Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	0,028	0,141			H2 diterima
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,007	0,185		0,104	H3 diterima
Technostress, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,000		6,566		H4 diterima

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi pengaruh variabel *technostress* terhadap kinerja guru sebesar 0,049 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,104 dan $T_{hitung} 1,990 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *technostress* terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi *technostress* maka semakin rendah kinerja guru.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi (sig) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,028 dengan nilai koefisien 0,141 sebesar dan $T_{hitung} 1,988 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial dan memiliki arah positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi (sig) pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,007 dengan nilai koefisien sebesar 0,185 dan $T_{hitung} 2,862 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial dan memiliki arah positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 6,566 > F_{tabel} 3,06$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan memiliki arah positif antara *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel *technostress* masuk dalam kategori sedang. Indikator *techno invasion* menunjukkan nilai yang paling tinggi pada variabel *technostress*. Dengan adanya *techno invasion* guru selalu merasa terhubung dengan urusan pekerjaan, sehingga waktu jam kerja semakin meluas ke dalam waktu di luar jam kerja. Konektivitas terus-menerus mengakibatkan individu melekat pada teknologi yang mengakibatkan gangguan dalam waktu dan ruang gerak. Menurut Purnama (2020) dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi seseorang harus dapat membedakan antara waktu untuk urusan pribadi dan waktu untuk memahami teknologi agar tidak mengalami stress. Batasan ini dapat menciptakan suatu kondisi yang baik sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil analisis deskriptif berikutnya adalah lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Lingkungan kerja yang tinggi disebabkan oleh adanya iklim organisasi yang baik, karena dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja dengan optimal. Menurut Rejeki (2014)

iklim organisasi yang baik dan kondusif tentu dapat membuat guru merasa nyaman dan menimbulkan semangat kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif dapat menunjang guru untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan (Triastuti, 2018). Maka dari itu iklim organisasi perlu untuk dijaga bersama, karena apabila iklim organisasi kurang baik maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif yang selanjutnya adalah tentang motivasi kerja yang masuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja yang tinggi ini ditimbulkan oleh adanya keinginan menjadi lebih baik, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja guru. Menurut Wardana (2013) keinginan menjadi lebih baik dalam bekerja dapat memunculkan semangat dan energi yang besar dalam diri untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga akan memberikan dampak positif bagi proses belajar mengajar serta dapat meningkatkan daya saing guru. Adanya keinginan menjadi lebih baik ini juga dapat meningkatkan tanggung jawab dalam menghadapi permasalahan dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat berdampak pada kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif yang terakhir adalah tentang kinerja guru yang masuk dalam kategori tinggi. Kinerja guru yang tinggi disebabkan oleh adanya indikator menguasai materi pembelajaran. Menurut Tuerah (2015) pengetahuan materi pembelajaran oleh guru merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan dalam pembelajaran. Selain itu penguasaan materi pembelajaran akan terlihat pada sikap, kemampuan guru dalam menjelaskan dan mengorganisasikan materi pembelajaran. Penguasaan materi pembelajaran ini sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena guru merupakan tumpuan dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu guru yang kurang menguasai materi pembelajaran akan menimbulkan penurunan motivasi yang berakibat pada penurunan kinerja, maka seorang guru harus menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan dengan sebaik-baiknya.

Pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setyadi et al. (2019); Artina (2019) yang menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut Andiaswati et al. (2018) menyatakan bahwa *technostress* tidak dapat dihindari dari penerapan teknologi, karena adanya beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga akan menyebabkan stres. Pekerjaan yang didasarkan oleh paksaan akan mengakibatkan *technostress* sehingga menyebabkan penurunan pada hasil kerja (Artina, 2019).

Hasil pengujian selanjutnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian Daud & Afifah (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin nyaman lingkungan kerja yang ada yang disekitar tempat kerja maka akan berdampak pada kinerja guru yang semakin baik. Menurut Elizar & Tanjung (2018) penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan menyenangkan akan mendorong semangat kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan gangguan sehingga semangat kerja menurun dan berdampak pada kinerja.

Pengujian berikutnya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dipengaruhi oleh indikator yang meliputi keseriusan dalam bekerja, kerja keras, keinginan menjadi lebih baik, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk mengembangkan keahlian, kegigihan dalam bekerja meski lingkungan tidak mendukung, semangat kerja dan tanggung jawab. Menurut Ardiana (2017) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bekerja keras dan semangat untuk mengerjakan tugasnya, sehingga tujuan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadhil & Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja.

Pengujian yang terakhir adalah *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya *technostress* guru akan mengalami tekanan sehingga berdampak hasil kerja yang kurang maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas. Selain itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan mendorong guru untuk dapat meningkatkan semangat kerja sehingga akan berdampak langsung pada kinerja. Guru yang mengalami *technostress* serta adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat berjalan beriringan dan akan saling berkaitan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, (1) *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, yang artinya semakin tinggi *technostress* maka semakin rendah kinerja guru, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (3) motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (4) *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Implikasi Terapan

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka diharapkan dapat memberi masukan kepada seluruh SD Negeri di Kecamatan Tuntang terkait kinerja guru. Implikasi yang perlu diterapkan mengenai *technostress* yaitu dengan mengadakan pelatihan dalam penggunaan teknologi, dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat membantu guru untuk mengoperasikan teknologi sebagai media pembelajaran. Implikasi berikutnya yang perlu diterapkan pada lingkungan kerja yaitu guru harus siap mengajar dalam kondisi apapun, seperti pada masa pandemi Covid-19 saat ini yang menyebabkan perubahan pada lingkungan kerja. Implikasi ketiga mengenai motivasi kerja yang perlu diperhatikan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dengan cara menyadari tugas dan tanggung jawab sebagai guru, sehingga guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Implikasi Teori

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka penelitian ini menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Setyadi et al. (2019); Artina (2019) yang menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak *technostress* maka akan semakin rendah kinerja guru. Menurut Andiaswati et al. (2018) menyatakan bahwa *technostress* tidak dapat dihindari dari penerapan teknologi, karena adanya beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga akan menyebabkan stres. Menurut Artina (2019) *technostress* dapat mempengaruhi hasil kerja karena pekerjaan yang didasarkan oleh paksaan akan mengakibatkan kinerja menjadi tidak maksimal (Artina, 2019).

Penelitian kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Haryanto et al. (2020); Daud & Afifah (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Menurut Prakoso et al., (2014) keadaan lingkungan kerja dapat menentukan kelancaran suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman dan akan mempengaruhi guru untuk lebih tekun, giat dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian berikutnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Gardjito et al. (2014) untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$; Ardiana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru, karena menjadi faktor utama setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan (Ardiana, 2017). Menurut Prakoso et al., (2014) dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, motivasi kerja merupakan hal penting karena dengan motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap individu dapat berdampak langsung pada kinerja.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang sudah dijelaskan, maka saran untuk peneliti yang akan datang yaitu dengan melakukan pengumpulan data dengan lebih mendalam dan sistematis melalui pengamatan secara langsung. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan antara jawaban responden dengan kondisi yang sebenarnya. Selain itu peneliti yang akan datang diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih luas lagi dengan menambah variabel yang terkait dengan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andiaswati, A., Sujiono, & Kristiyana, N. (2018). Dampak Implementation Of Technology Computer Dan Computer Anxiety Pada Technostress Perangkat Desa Di Kecamatan Tegalombo, Pacitan. *Seminar Nasional Dan Call For Paper III*, 301–318.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Artina, N. (2019). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Manajemen, Efektivitas dan Technostress terhadap Kinerja Individu pada PT ASATECH Indonesia Group Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 110–130. <https://doi.org/10.32524/jkb.v17i1.469>
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *GATR: Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 110–116. [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11\(62\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(62))
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 754–764. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>
- Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal AKSARA PUBLIC*, 2(3), 136–152.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Ismail, N., Nurmala, L. D., & Kodai, D. A. (2020). The Dynamics Of Government Policy in Handling Corona Virus Disease 2019. *Jurnal Hukum Volkgeist*, 4(2), 158–165.
- Juaningsih, I. N., Consuello, Y., Tarmidzi, A., & NurIrfan, D. (2020). Optimalisasi Kebijakan Pemerintah dalam Penanganan Covid-19 terhadap Masyarakat Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(6), 509–518. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i6.15363>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3), 158–167.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Purnama. (2020). Analisis Gejala Technostress pada Pustakawan dalam Penggunaan Teknologi di Perpustakaan Utsman Bin Affan Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. *Skripsi*, 25(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2014.12>

- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sindu Timur Sleman. *Journal Manajemen*, 4(1), 49–62.
- Saputra, I. G. N. W. H., & Natalia, H. A. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 300–308.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Setyadi, H. J., Taruk, M., & Pakpahan, H. S. (2019). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan yang Berpengaruh terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative Effect on Performance and Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 1–50.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187–195.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tuerah, R. M. S. (2015). Penguasaan Materi Pembelajaran, Manajemen dan Komitmen Menjalankan Tugas Berkorelasi Pada Kinerja Guru SD di Kota Tomohon. *JINOTEP (Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran): Kajian Dan Riset Dalam Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 137–154. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/article/view/2120>
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berpretasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/1456>