

Analisis Dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada SDN di Kecamatan Cikarang Timur

Warsidi <sup>1\*</sup>, Jubei Levianto <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Email : warsidi@upnvj.ac.id <sup>1\*</sup>, jubei@upnvj.ac.id <sup>2</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian adalah guru PNS dari 10 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Timur, dengan total populasi sebanyak 58 orang. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) kepuasan kerja turut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik; (4) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator; dan (5) lingkungan kerja pun menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja; dan Kepuasan Kerja.

**Abstract.** This study adopts a quantitative approach with the aim of identifying and examining the influence of work stress and work environment on the performance of educators, with job satisfaction acting as a mediating variable. The research subjects consist of civil servant teachers (PNS) from 10 public elementary schools (SDN) in the East Cikarang District, totaling 58 individuals. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method with a Partial Least Square (PLS) approach. The findings indicate that: (1) work stress has a positive and significant effect on teacher performance; (2) the work environment also has a positive and significant impact on performance; (3) job satisfaction contributes positively and significantly to the improvement of educators' performance; (4) work stress affects performance indirectly through job satisfaction as a mediating variable; and (5) the work environment likewise influences performance indirectly via job satisfaction.

**Keywords:** Job Stress; Work Environment; Educator Performance; and Job Satisfaction.

## Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, serta karakter peserta didik agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman. Proses pendidikan yang efektif memerlukan kualitas tenaga pendidik yang mampu melaksanakan tugas mereka dengan optimal. Namun, pandemi Covid-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap sektor pendidikan, terutama dalam hal keterbatasan akses teknologi dan rendahnya kesiapan tenaga pendidik untuk melaksanakan pembelajaran jarak jauh. Hal ini menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, termasuk di SDN Kecamatan Cikarang Timur (Mulyasa, 2020). Pada tahun 2023, pemerintah Indonesia mengakhiri pembelajaran daring dan mulai menerapkan Kurikulum Merdeka secara bertahap di seluruh jenjang pendidikan. Kurikulum ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi guru, dengan mengutamakan pembelajaran berbasis proyek yang bertujuan untuk memperkuat Profil Pelajar Pancasila. Namun, meskipun tujuannya positif, implementasi kurikulum ini tidak terlepas dari berbagai tantangan. Guru menghadapi permasalahan seperti peningkatan beban kerja, keterbatasan pelatihan, serta minimnya dukungan sarana dan prasarana (Sitoningrum, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja merupakan akibat dari beban tugas yang tinggi dan ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan kurikulum (Robbins *et al.*, 2016). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung serta ketiadaan insentif dapat menyebabkan penurunan kepuasan dan motivasi kerja (Arianto, 2022; Buulolo *et al.*, 2021). Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks penerapan Kurikulum Merdeka di SDN Kecamatan Cikarang Timur.

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen SDM

Dalam manajemen sumber daya manusia,

kinerja mencerminkan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Priyono, 2016). Kinerja bersifat individual dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, pengalaman, dan kapasitas tenaga kerja. Penilaian kinerja umumnya dilakukan dalam periode tertentu untuk mengevaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan. Robbins *et al.* (2016) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi, serta melibatkan aspek proses, efisiensi, dan tanggung jawab kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan tentang tugas, perencanaan, kedisiplinan, serta inisiatif (Silaen *et al.*, 2021). Dalam konteks tenaga pendidik, indikator yang sering digunakan untuk penilaian kinerja meliputi efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan kemandirian (Nurhasanah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penilaian kinerja guru tidak hanya berdasarkan output, tetapi juga mencakup proses kerja dan kontribusinya terhadap tujuan institusi pendidikan.

### Stres Kerja dalam Konteks Organisasi

Stres kerja merujuk pada kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami individu akibat faktor eksternal yang mengganggu kenyamanan psikologis dalam menjalankan tugas (Wartono, 2018). Robbins *et al.* (2016) menyatakan bahwa stres kerja dapat dipicu oleh beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang, yang seringkali disebabkan oleh kebijakan efisiensi organisasi. Dalam manajemen SDM, stres dipandang sebagai kondisi dinamis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan atau peluang yang dirasakan sulit atau mengancam. Berney dan Selye (dalam Asih *et al.*, 2018) mengategorikan stres kerja menjadi empat jenis, yaitu eustress (stres positif), distress (stres negatif), hypostress (stres karena kurangnya tantangan), dan hyperstress (stres berlebihan karena beban tinggi). Gejala stres dapat muncul dalam aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins *et al.*, 2016). Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja meliputi beban kerja, gaya kepemimpinan, ketersediaan alat kerja, kondisi lingkungan kerja, sifat pekerjaan, serta tekanan karier (Buulolo *et al.*, 2021; Hasibuan dalam Buulolo *et al.*, 2021).

## Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang perlu dikelola dengan baik oleh manajemen agar tercipta suasana kerja yang dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan. Ivancevich *et al.* (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup sistem kerja, perencanaan tugas, kondisi fisik tempat kerja, serta hubungan antar individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Enny, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta fasilitas lainnya yang memengaruhi kenyamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berfokus pada aspek psikologis dan sosial, seperti budaya organisasi, pola komunikasi, serta hubungan antar individu dalam organisasi.

## Kepuasan Kerja dalam Perspektif MSDM

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan oleh individu (Robbins *et al.*, 2016). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan dengan rekan kerja, tingkat gaji, kesempatan promosi, dan kualitas pengawasan (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh jenis pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh pengalaman keseluruhan dalam lingkungan organisasi. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa aspek psikologis, sosial, fisik, finansial, kualitas supervisi, serta hubungan antarkaryawan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa indikator utama dalam mengukur kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, besaran gaji, kesempatan promosi, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana individu mengelolanya. Jika dikelola dengan baik, stres dapat meningkatkan produktivitas. Namun,

apabila tidak tertangani dengan baik, stres justru dapat menurunkan kinerja (Hidayat & Hakim, 2023; Chen *et al.*, 2023). Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama (H1) diajukan sebagai berikut: *Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui rasa aman, dukungan sosial, serta efisiensi kerja. Laelena (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua (H2) diajukan: *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres. Stres yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja. Pradana (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diajukan: *Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.*

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan Pradana (2018) mendukung peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hipotesis keempat (H4) diajukan: *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.*

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pendidik dari 10 Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang berada di Kecamatan Cikarang Timur, dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*, sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) yang menyarankan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel jika jumlahnya di bawah 100 individu (Arikunto, 2016). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang terdiri dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui instrumen penelitian yang telah disusun sebelumnya. Instrumen tersebut berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan interpretasi hasil, yang diperoleh dari sumber-sumber seperti laporan tahunan, dokumen sekolah, serta studi literatur terkait. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode SEM-PLS dipilih karena kemampuannya untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan serta efektif dalam mengolah data dengan jumlah sampel terbatas (Sugiyono, 2015). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah secara objektif berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Selain itu, SEM-PLS juga memiliki kemampuan untuk menangani data dengan model yang lebih kompleks, yang melibatkan variabel mediasi seperti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Objek Penelitian

Sekolah dasar merupakan jenjang pendidikan

formal yang memberikan pembelajaran dasar kepada anak usia 6 hingga 12 tahun. Di Kecamatan Cikarang Timur, Kabupaten Bekasi, terdapat 30 Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang tersebar di berbagai desa. Penelitian ini mengambil sampel dari 10 SDN, yang dipilih karena mewakili keberagaman wilayah dan kondisi pendidikan dasar di kecamatan tersebut. Sekolah-sekolah yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: SDN Jatibaru 01, SDN Jatibaru 03, SDN Tanjungbaru 01, SDN Tanjungbaru 03, SDN Tanjungbaru 04, SDN Sertajaya 01, SDN Sertajaya 05, SDN Cipayung 01, SDN Cipayung 02, dan SDN Karangsari 02.

### Uji Hipotesis dan Analisis

#### Analisis Deskriptif

##### 1) Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja tenaga pendidik, diperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 46,6, yang dikategorikan dalam tingkat tinggi menurut metode interpretasi *three-box*. Indeks tertinggi tercatat pada indikator "bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri" dengan nilai 48,4, yang mencerminkan adanya kemandirian dan tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, nilai terendah sebesar 44,8 muncul pada indikator "bertanggung jawab atas kesalahan", yang meskipun masih berada dalam kategori tinggi, menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek refleksi diri. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

##### 2) Stres Kerja

Rata-rata indeks untuk variabel stres kerja tercatat sebesar 45,9, yang juga berada dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi (48,0) ditemukan pada pernyataan yang menyebutkan rasa cemas apabila hasil kerja tidak mencapai target, yang menggambarkan adanya tekanan produktivitas dalam pekerjaan guru. Di sisi lain, nilai terendah (40,2) terlihat pada indikator ketahanan terhadap konflik interpersonal, yang menunjukkan bahwa sebagian tenaga pendidik masih menghadapi tekanan dari dinamika hubungan kerja. Hasil ini mendukung argumen Robbins *et al.* (2016)

yang menyatakan bahwa stres kerja bisa memiliki dampak positif maupun negatif, tergantung pada cara individu mengelolanya dan sejauh mana organisasi memberikan dukungan psikologis.

3) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata indeks tertinggi, yaitu 46,9. Poin tertinggi diperoleh pada pernyataan “memiliki rekan kerja yang baik dan saling mendukung” dengan nilai 48,2, yang menegaskan pentingnya hubungan sosial dalam dunia pendidikan. Nilai terendah (44,0) ditemukan pada indikator kelayakan alat operasional, yang menunjukkan bahwa fasilitas fisik masih perlu ditingkatkan untuk mendukung penerapan Kurikulum Merdeka. Temuan ini sejalan dengan teori Ivancevich *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan mendorong peningkatan performa karyawan.

4) Kepuasan Kerja

Indeks rata-rata kepuasan kerja tercatat sebesar 46,6, yang menunjukkan bahwa secara umum tenaga pendidik merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan tertinggi tercatat pada pernyataan "merasa

puas dengan pekerjaan saat ini" dengan nilai 49,0, sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek keseimbangan gaji dengan kebutuhan sehari-hari yang tercatat 44,6. Hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik (kebanggaan dan peran sosial) lebih dominan dalam kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor ekstrinsik seperti finansial. Temuan ini konsisten dengan Robbins & Judge (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari evaluasi berbagai karakteristik pekerjaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Simpulan Sementara dari Analisis Deskriptif

Keempat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu kinerja tenaga pendidik, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, menunjukkan rata-rata indeks yang masuk dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa kondisi umum tenaga pendidik di 10 SDN Kecamatan Cikarang Timur berada dalam situasi yang relatif sehat secara psikologis dan profesional. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek fasilitas fisik dan pengelolaan stres jangka panjang.

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Stress Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
SK1	0,727			
SK2	0,738			
SK3	0,752			
SK4	0,787			
SK5	0,724			
SK6	0,742			
SK7	0,723			
SK8	0,717			
LK1		0,819		
LK2		0,739		
LK3		0,709		
LK4		0,732		
LK5		0,724		
LK6		0,805		
PUAS1			0,735	
PUAS2			0,782	
PUAS3			0,793	
PUAS4			0,703	
PUAS5			0,793	

PUAS6	0,743
KK1	0,714
KK2	0,740
KK3	0,732
KK4	0,800
KK5	0,719
KK6	0,713

Seluruh indikator dalam instrumen penelitian memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, yang menunjukkan validitas konvergen telah terpenuhi (Setiaman, 2020). Meskipun nilai antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima

(Hamid & Anwar, 2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah berada dalam kategori baik dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Cross Loading

Indikator	Stres kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
SK1	0,727	0,408	0,622	0,543
SK2	0,738	0,513	0,685	0,664
SK3	0,752	0,500	0,636	0,681
SK4	0,787	0,505	0,602	0,617
SK5	0,724	0,485	0,489	0,552
SK6	0,742	0,603	0,593	0,611
SK7	0,723	0,522	0,406	0,556
SK8	0,717	0,519	0,556	0,574
LK1	0,622	0,819	0,545	0,635
LK2	0,463	0,739	0,500	0,493
LK3	0,562	0,709	0,581	0,652
LK4	0,351	0,732	0,462	0,524
LK5	0,510	0,724	0,496	0,561
LK6	0,562	0,805	0,602	0,682
PUAS1	0,500	0,390	0,735	0,448
PUAS2	0,738	0,615	0,782	0,713
PUAS3	0,592	0,550	0,793	0,615
PUAS4	0,577	0,431	0,703	0,583
PUAS5	0,652	0,683	0,793	0,734
PUAS6	0,446	0,476	0,743	0,496
KK1	0,554	0,546	0,513	0,714
KK2	0,644	0,619	0,611	0,740
KK3	0,603	0,672	0,680	0,732
KK4	0,688	0,646	0,698	0,800
KK5	0,565	0,507	0,427	0,719
KK6	0,536	0,469	0,598	0,713

Berdasarkan tabel *cross loading*, setiap indikator memperoleh nilai yang lebih tinggi pada variabel asalnya dibandingkan dengan variabel lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa konstruk

*stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik* telah memenuhi kriteria *validitas diskriminan* secara memadai.

Tabel 3. Hasil AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Stress Kerja (X1)	0,546

Lingkungan Kerja (X2)	0,571
Kepuasan Kerja (Z)	0,576
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,543

Hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (*AVE*) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (0,546), lingkungan kerja (0,571), kepuasan kerja (0,576), dan kinerja tenaga pendidik (0,543) memiliki nilai *AVE* di atas

0,5. Oleh karena itu, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga instrumen yang digunakan dapat dianggap valid.

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Stress Kerja (X1)	0,906
Lingkungan Kerja (X2)	0,889
Kepuasan Kerja (Z)	0,891
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,877

Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada variabel stres kerja (0,906), dan

terendah pada kinerja tenaga pendidik (0,877). Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan andal dan memenuhi syarat keandalan instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Stress Kerja (X1)	0,881
Lingkungan Kerja (X2)	0,850
Kepuasan Kerja (Z)	0,854
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,832

Hasil uji *Cronbach's alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel stres kerja (0,881), lingkungan kerja (0,850), kepuasan kerja (0,854), dan kinerja tenaga pendidik (0,832) memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa masing-masing konstruk memenuhi kriteria reliabilitas

internal dan dapat diandalkan. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,673	0,661
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,793	0,782

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,661, yang berarti stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 66,1% variasi dalam kepuasan kerja, sementara 33,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun nilai *R-Square* untuk

variabel kinerja tenaga pendidik tercatat sebesar 0,785, yang menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 78,5% variasi kinerja guru, dengan 21,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Stress Kerja (X1)	464,000	464,000	
Lingkungan Kerja (X2)	348,000	348,000	
Kepuasan Kerja (Z)	348,000	223,700	0,357
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	348,000	207,686	0,403

Nilai Q-Square menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik memperoleh skor 0,403, sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,357. Kedua nilai ini berada di atas ambang batas 0,35, yang mengindikasikan

bahwa model memiliki validitas prediktif yang baik. Stres kerja dan lingkungan kerja terbukti relevan dalam memprediksi kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik.

Tabel 8. Hasil Uji T- Statistik

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (10/STDEV)	P Values
Stress Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,359	0,360	0,130	2,767	0,003
Lingkungan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,346	0,356	0,118	2,939	0,002
Stress Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,159	0,153	0,81	1,962	0,025
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,089	0,088	0,053	1,674	0,047
Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,280	0,272	0,122	2,290	0,011

Hasil Pengujian Hipotesis

H1 – Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai *original sample* sebesar 0,359 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,767 (lebih tinggi dari nilai *t-table* 1,673). Nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05) mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, H1 diterima.

H2 – Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dengan *original sample* sebesar 0,346, *t-*

*statistic* 2,939, dan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja guru secara nyata. Dengan demikian, H2 diterima.

H3 – Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dengan *original sample* 0,280, *t-statistic* 2,290, dan signifikansi 0,011. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu, H3 diterima.



#### H4 – Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Mediasi)

Analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator, dengan *original sample* 0,159, *t-statistic* 1,962, dan signifikansi 0,025. Temuan ini mengonfirmasi adanya efek mediasi yang signifikan. Maka, H4 diterima.

#### H5 – Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Mediasi)

Variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan *original sample* 0,089, *t-statistic* 1,674, dan nilai signifikansi 0,047. Dengan demikian, H5 diterima.

#### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan nilai *original sample* sebesar 0,359 yang mengindikasikan kontribusi stres kerja sebesar 35,9%. Nilai *t hitung* sebesar 2,767 yang lebih tinggi dari *t tabel* (1,673), serta signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ) menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mendukung studi Adelia Widayati (2022) dan Biao Chen dkk. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berupa *eustress* yang memotivasi tenaga pendidik untuk bekerja lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan *original sample* 0,346, *t hitung* 2,939, dan signifikansi 0,002, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Penemuan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (dalam Budiasa, 2021) dan hasil penelitian Jurdiana Ahmad dkk. (2022) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pendidik. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja, dengan *original sample* 0,280, *t hitung* 2,290, dan signifikansi 0,011, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini memperkuat temuan Intan Auliana dan Nur Achmad (2023) serta Rika Astika (2021) yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada performa tenaga pendidik. Penelitian ini juga mengungkap peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan kinerja tenaga pendidik, dengan *original sample* 0,159, *t hitung* 1,962, dan signifikansi 0,025, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Temuan ini konsisten dengan Taufiq Pradana (2018) yang menyatakan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dan perasaan puas terhadap pekerjaan dapat meningkatkan performa kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan *original sample* 0,089, *t hitung* 1,674, dan signifikansi 0,047, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Hal ini mendukung pandangan Nurmin Arinto (2022) bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini terbukti signifikan, memberikan pemahaman bahwa kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor individu seperti stres kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai mediator terhadap kinerja tenaga pendidik di sekolah dasar negeri wilayah Kecamatan Cikarang Timur, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Di antara ketiganya, stres kerja menunjukkan pengaruh paling dominan, yang didukung oleh nilai *t hitung* tertinggi serta data sekunder yang menunjukkan fluktuasi kinerja tenaga pendidik yang meningkat seiring dengan beban kerja tambahan akibat implementasi kurikulum Merdeka Belajar. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung performa tenaga pendidik, di mana kondisi kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai penguat yang signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidik, karena

tenaga pendidik yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Peran mediasi kepuasan kerja juga terbukti signifikan, di mana baik stres kerja maupun lingkungan kerja memberikan pengaruh tambahan terhadap kinerja apabila melalui kepuasan kerja sebagai variabel jembatan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan agar pengelola SDN di wilayah Cikarang Timur memberikan perhatian serius terhadap ketiga aspek tersebut. Pertama, pengelolaan stres kerja perlu dilakukan secara sistematis, terutama yang bersumber dari beban kerja berlebih, dengan menyediakan literatur pendukung, forum diskusi, dan pelatihan teknis untuk membantu tenaga pendidik mengelola tekanan pekerjaan secara konstruktif. Kedua, lingkungan kerja perlu ditata dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum baru, misalnya dengan menambah jumlah perangkat presentasi seperti infocus agar tidak terjadi antrian yang menghambat proses belajar-mengajar. Ketiga, penting bagi sekolah untuk menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja guru guna memperkuat kepuasan kerja dan mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan strategis terhadap stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, lembaga pendidikan akan mampu membangun ekosistem kerja yang sehat dan produktif bagi tenaga pendidiknya.

## Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331-342.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1-5. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737>.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). Organizational behavior and management.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Pradana, T. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).
- Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A., Winanti, A., ... & Syahputra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior.

Silaen, N. R. *Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung*, 2021.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi aksara.

Sitoningrum, N. D. (2023). Kurikulum Merdeka Belajar: Pengertian, Tujuan, Karakteristik, hingga Keunggulannya. Diakses Dari [https://www. Detik. Com/Sulsel/Berita/d-6823183/Kurikulum-Merdeka-Belajar-Pengertian-Tujuan-Karakteristik-Hingga-Keunggulannya](https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6823183/kurikulum-merdeka-belajar-pengertian-tujuan-karakteristik-hingga-keunggulannya) Pada Tanggal, 10.

Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1(11).