

---

## PENGARUH IKLIM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DI KOMPLEK STRADA BUDI LUHUR BEKASI

Yohanes De La Cruz Gilang<sup>1</sup>, Teguh Widodo<sup>2</sup>, Widi Dewi<sup>3</sup>

Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang, Malang

email: <sup>1</sup>delacruzgilang1998@gmail.com, <sup>2</sup>teguhwidodoasia@gmail.com,

<sup>3</sup>wididewi@asia.ac.id

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work climate and work stress on teacher performance, with job satisfaction as a mediating variable. The research was conducted at the Strada Budi Luhur School Complex, Bekasi, involving 106 respondents as the population. A quantitative research method was applied, using data analysis with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via the SmartPLS 4 software. The results indicate that the work climate has a positive and significant influence on job satisfaction and teacher performance. Work stress has a positive and significant effect on job satisfaction but does not significantly influence teacher performance. Job satisfaction also shows no significant effect on teacher performance. Furthermore, the indirect effect test results reveal that the work climate does not influence teacher performance through job satisfaction. Similarly, work stress does not have an indirect effect on teacher performance through job satisfaction. The implications of this study suggest that in the context of value-based educational institutions such as Strada, teacher performance is more influenced by organizational commitment and core values than by job satisfaction levels. This study recommends that schools continue to create a conducive work environment and support teacher welfare while upholding organizational values*

**Keyword:** *work climate, job satisfaction, teacher performance, work stress.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Kompleks Sekolah Strada Budi Luhur, Bekasi, dengan melibatkan 106 responden sebagai populasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa iklim kerja tidak memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja. Demikian pula, stres kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai seperti Strada, kinerja guru lebih dipengaruhi oleh komitmen dan nilai dasar organisasi daripada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar sekolah terus menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan guru tanpa mengabaikan nilai-nilai organisasi.

**Kata kunci:** Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Stres Kerja.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang telah dilakukan manusia sejak dahulu untuk mengirimkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai bentuk pembelajaran formal maupun informal. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan, yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tekanan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Iklim kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mengurangi motivasi, dan pada akhirnya menurunkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Park, 2022) menemukan bahwa iklim kerja yang mendukung berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, termasuk guru, dengan menciptakan suasana yang memfasilitasi produktivitas dan kreativitas. Selain itu, stres kerja juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik guru, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas pengajaran. Hasil penelitian dari (Reddy, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai segala hal yang dicapai, prestasi yang didapatkan atau ditunjukkan, kemampuan dalam bekerja. Kinerja guru dapat dinilai dari seberapa maksimal seorang guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah (Gunawan, 2015). Lebih lanjut, Gunawan menyatakan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan keterampilan, keahlian, dan kecakapan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar yang komunikatif antara guru dan siswa dengan aspek afektif, kognitif, serta psikomotorik dari proses perencanaan, evaluasi, hingga tahap tindak lanjut dalam mencapai tujuan pembelajaran sekolah. Beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim kerja dan stres kerja.

Kelancaran dan kelangsungan pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh guru dipengaruhi oleh iklim kerja yang kondusif (Pohan, 2019). Iklim kerja yang kondusif di sekolah dapat mendorong atau memberikan pengaruh yang positif kepada guru agar dapat bekerja lebih maksimal. Hal tersebut memerlukan stigma bahwa iklim sekolah secara sadar maupun tidak sadar, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Ratmini et al., 2019). Dalam konteks Komplek Strada Budi Luhur Bekasi, kondisi iklim kerja menjadi relevan untuk dikaji mengingat tantangan yang dihadapi oleh para guru. Beban administrasi, tekanan dari pencapaian target pembelajaran, serta hubungan antar staf dan pimpinan dapat memengaruhi bagaimana para guru merasakan lingkungannya. Iklim kerja yang positif, di mana para guru merasa didukung dan dihargai, dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, iklim kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja yang berpotensi menurunkan kinerja guru (Kanten, 2014).

Segala bentuk stres yang dirasakan manusia dan stres tersebut disebabkan oleh pekerjaan dinamakan stres kerja (Sari, et.al., 2022). Mengutip dari WHO, Stres pekerjaan adalah respon dari seorang pekerja dimana tekanan dan tuntutan yang diberikan dalam pekerjaan tidak sebanding dengan pengetahuan dan kemampuan orang tersebut dalam mengatasinya. Penelitian yang dilakukan (Cooper, 2016) menyatakan bahwa stres kerja berkaitan dengan kinerja individu yang lebih buruk dan peningkatan ketidakhadiran. Stres yang berkepanjangan tanpa intervensi yang tepat dapat berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Selain itu, (Dyrbye, 2019)

menyoroti pentingnya kontrol terhadap stres pada tenaga kependidikan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kronis pada guru dapat memberikan dampak yang kurang baik pada kesehatan mental dan fisik guru, hal ini dapat menjadi penyebab menurunnya motivasi dan performa dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini semakin memperkuat bahwa penting diperhatikan pengelolaan stres yang baik dan efektif dalam dunia pendidikan. (Bhagat et al., 2018) dalam studi mereka juga menyatakan bahwa stres kerja dalam sektor pendidikan, secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Penurunan kinerja sampai terganggunya interaksi dengan siswa terjadi pada guru yang memiliki stres kerja tinggi. Dengan demikian, penanganan stres kerja menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang berperan penting dan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan dalam pekerjaan akan timbul sejalan dengan sejauh mana pekerja merasa nyaman dan terpenuhi dalam pekerjaannya, yang dengan hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada hasil kerjanya. Kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan peningkatan kinerja, pengurangan niat untuk keluar dari pekerjaan, dan peningkatan kehadiran kerja di berbagai kelompok profesi, termasuk guru. Berdasarkan beberapa penelitian, Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi, seperti iklim sekolah dan keadilan organisasi, dengan kesejahteraan mental guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada kinerja guru, tetapi juga berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental guru (Capone et al.,

2023). Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara stres kerja dan faktor-faktor organisasi, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih positif.

Penelitian ini berfokus pada kinerja guru di Komplek Strada Budi Luhur yang berlokasi di Bekasi. Latar belakang pemilihan sampel guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi didasarkan pada beberapa alasan yang mendukung keabsahan dan relevansi penelitian ini diantaranya adanya penerapan konsep *cura personalis*, yakni perhatian khusus dan individual terhadap kesejahteraan siswa di Komplek Strada Budi Luhur. Filosofi ini mendasari interaksi guru-murid yang lebih dari sekadar transfer pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup perhatian pada perkembangan pribadi dan spiritual siswa. Konsep ini selaras dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan positif dan mendukung antara guru dan siswa, serta perhatian pada perkembangan individu, dapat Latar belakang pemilihan sampel guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi didasarkan pada beberapa alasan yang mendukung keabsahan dan relevansi penelitian ini diantaranya adanya penerapan konsep *cura personalis*, yakni perhatian khusus dan individual terhadap kesejahteraan siswa di Komplek Strada Budi Luhur. Filosofi ini mendasari interaksi guru-murid yang lebih dari sekadar transfer pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup perhatian pada perkembangan pribadi dan spiritual siswa. Konsep ini selaras dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan positif dan mendukung antara guru dan siswa, serta perhatian pada perkembangan individu, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Baluyos et al., 2019). Melihat Pengaruh Iklim Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi, sehingga judul yang diangkat oleh peneliti adalah “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data umumnya menggunakan teknik random sampling, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMA Strada St. Thomas Aquino, di Kota Tangerang, Banten. Populasi

dalam penelitian ini adalah siswa SMA Strada St. Thomas Aquino tahun ajaran 2024/2025 kelas X yang berjumlah 277 siswa. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan bantuan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sederhana tanpa melihat strata (Rifkan, 2023). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa:

### Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Berikut ditampilkan hasil pengujian pengaruh langsung pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Iklim Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,371	0,385	0,111	3,328	<b>0,001</b>
<b>Iklim Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,483	0,480	0,113	4,278	<b>0,000</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,069	0,080	0,112	0,616	<b>0,538</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,290	0,295	0,105	2,769	<b>0,006</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,177	0,183	0,114	1,546	<b>0,123</b>

### Data Primer diolah Peneliti 2024

Nilai yang tercantum dalam table 1. di atas merupakan nilai koefisien jalur yang digunakan untuk menguji hipotesis serta untuk menilai signifikansi dan pengaruh langsung antar konstruk. Pengaruh langsung dapat dilihat dengan memperhatikan nilai T-statistik yang lebih besar dari 1,96, yang menandakan bahwa hipotesis tersebut diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien jalur antara Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 0,371, dengan nilai T-statistik sebesar 3,328 yang lebih besar dari 1,96, serta P-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, yaitu iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Peningkatan 1

satuan pada iklim kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 37,1%.

Koefisien jalur antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 0,290, dengan T-statistik sebesar 2,769 yang lebih besar dari 1,96, dan P-value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, yang berarti stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Peningkatan 1 satuan pada stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 29%.

Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru sebesar 0,069, dengan T-statistik sebesar 0,616 yang lebih kecil dari 1,96, dan P-value sebesar 0,538 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak diterima, karena tidak ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur antara Iklim Kerja dan Kinerja Guru adalah 0,483, dengan T-statistik sebesar 4,278 yang lebih besar dari 1,96, serta P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, yang berarti iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Peningkatan 1 satuan pada iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 48,3%. Koefisien jalur antara Stres Kerja dan Kinerja Guru adalah 0,177, dengan T-statistik sebesar 1,546 yang lebih kecil dari 1,96, dan P-value sebesar 0,123 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak diterima, karena tidak ada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru.

#### Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ditampilkan hasil pengujian pengaruh langsung pada tabel 2. di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Iklim Kerja -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,026	0,031	0,046	0,552	<b>0,581</b>
<b>Stres Kerja -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,020	0,021	0,037	0,544	<b>0,587</b>

**Data Primer diolah Peneliti 2024**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2. diatas koefisien jalur tidak langsung antara Iklim Kerja →Kepuasan Kerja → Kinerja Kerja adalah 0,026, dengan T-statistik sebesar 0,552 yang lebih kecil dari 1,96, serta P- value sebesar 0,581 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak diterima, yang berarti tidak ada pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja. Koefisien jalur tidak langsung antara Stres Kerja → Kepuasan Kerja →

Kinerja Kerja adalah 0,020, dengan T-statistik sebesar 0,544 yang lebih kecil dari 1,96, dan P-value sebesar 0,587 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ini juga tidak diterima, karena tidak ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja.

#### Pengaruh Langsung Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa perbaikan dalam iklim kerja yang

dirasakan oleh guru akan berpengaruh terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2017), yang menyatakan bahwa iklim kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan antusiasme, dan memotivasi karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh (Hidayati & Sugiyanto, 2020) juga menunjukkan hasil serupa, di mana iklim kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui kenyamanan lingkungan fisik dan hubungan interpersonal yang harmonis. Selain itu, studi oleh (Putra et al., 2022) menemukan bahwa iklim kerja yang mendukung, seperti kepemimpinan yang partisipatif dan fasilitas kerja yang memadai, secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sejalan dengan kajian teoritis Tagiuri dalam Widyastuti (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, hubungan kerja yang baik, lingkungan fisik yang nyaman, dan kebijakan terstruktur mendukung terciptanya kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai secara langsung meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan iklim kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim kerja yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, manajemen sekolah, terutama di Kompleks Strada Budi Luhur Bekasi, disarankan untuk terus menciptakan suasana kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi penyediaan fasilitas kerja yang memadai,

pembentukan budaya kerja yang harmonis, serta memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru secara berkelanjutan

### **Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Keputusan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sebagaimana dinyatakan oleh Asih et., al (2018), bahwa beban kerja yang berat, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dan tekanan supervisi yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu mengelola faktor-faktor penyebab stres dengan baik untuk menjaga kepuasan kerja tenaga pendidik. Penelitian sebelumnya oleh Novianti, (2021) mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik melalui dukungan dari manajemen atau rekan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, (Jaya, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, berbeda dengan temuan penelitian (Lestari, 2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja cenderung memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menekankan pentingnya strategi coping yang baik di tempat kerja sebagai variabel penengah. Dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki dukungan sosial yang kuat dan kebijakan yang baik dari manajemen merasa lebih termotivasi meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan.

Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada manajemen stres dan menyediakan dukungan yang memadai untuk karyawan, sehingga meskipun mereka mengalami stres, mereka tetap dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak

selalu berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, asalkan ada mekanisme untuk mendukung karyawan dalam menghadapi stres tersebut

### **Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, tingkat kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru. Temuan ini menandakan bahwa kepuasan kerja bukanlah faktor utama atau satu-satunya yang menentukan kinerja guru. Meskipun demikian, kepuasan kerja tetap penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, meski tidak selalu berhubungan langsung dengan hasil kinerja yang dicapai.

Temuan ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seharusnya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo, (2018) mendukung temuan ini, di mana ditemukan bahwa Kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja, yang dimediasi oleh variabel lain seperti motivasi kerja atau loyalitas. Namun, penelitian Handayani, (2020) menemukan hasil yang berbeda, yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja dalam sektor pendidikan., terutama ketika guru merasa didukung dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Dengan latar belakang ini, dapat dipahami bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, karena motivasi kerja mereka berakar pada semangat pelayanan dan nilai-nilai dasar yang lebih tinggi. Hal ini juga mencerminkan bahwa di lingkungan yang didominasi oleh semangat pengabdian, kinerja guru lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan panggilan untuk melayani siswa dengan penuh kasih, dibandingkan dengan kepuasan kerja secara individu.

Penemuan ini memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di organisasi berbasis nilai seperti Perkumpulan Strada, di mana semangat kolektif dan dedikasi terhadap pelayanan menjadi pendorong utama kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Langsung Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang mengemukakan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru dapat diterima.

Iklim kerja yang mendukung mencakup hubungan harmonis antar rekan kerja, keterbukaan komunikasi dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini sejalan dengan budaya pelayanan (*service-oriented culture*) yang menjadi nilai pertama dalam lima nilai dasar Perkumpulan Strada. Guru bekerja dalam suasana yang memprioritaskan kerja sama, kolaborasi, dan fokus pada kebutuhan siswa, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Temuan dalam penelitian ini yang sejalan dengan teori Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk gaya kepemimpinan yang baik dan hubungan kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kusuma (2020), yang menyebutkan iklim kerja yang positif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Rahmawati (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki korelasi positif dengan produktivitas individu. Sementara itu, (Dewi, 2022) menegaskan bahwa aspek hubungan interpersonal dalam iklim kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja di sektor Pendidikan.

Kesimpulannya, iklim kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, terutama karena nilai-nilai organisasi yang kuat dan budaya kerja yang mendukung. Dalam konteks Perkumpulan Strada, iklim kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan motivasi guru tetapi juga mendorong mereka untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi siswa dan lingkungan sekitarnya. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan iklim kerja untuk menciptakan kinerja yang optimal di organisasi berbasis nilai.

### **Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan analisis data menggunakan SMART PLS, ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung antara stres kerja dan kinerja guru tidak terbukti.

Temuan ini bertentangan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Sebagai contoh, Asih, et al. (2018) menyatakan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, konflik interpersonal, atau ketidakjelasan peran dapat menurunkan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2019), yang menyatakan bahwa Stres kerja tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam organisasi yang berfokus pada nilai-nilai tertentu. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Nurjanah, 2021), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada organisasi yang tidak memiliki nilai-nilai spiritual atau budaya kerja yang kuat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks organisasi berbasis nilai seperti Perkumpulan Strada, para guru memiliki mekanisme internal berupa keyakinan, dedikasi, dan motivasi pelayanan yang

membuat mereka tetap mampu mempertahankan kinerja optimal meskipun berada dalam tekanan kerja. Namun, perlu diingat bahwa upaya untuk mengelola stres kerja tetap penting agar kesejahteraan guru secara keseluruhan tetap terjaga.

### **Pengaruh Tidak Langsung Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kerja Melalui Kepuasan Kerja.**

Analisis menunjukkan bahwa hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung. Meskipun iklim kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Temuan ini bertentangan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, Tagiuri dalam Widyastuti (2021) dan Robbins & Judge (2017) berpendapat bahwa iklim kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik.

Temuan ini didukung oleh penelitian Kusuma, (2019), yang menemukan bahwa hubungan antara iklim kerja dan kinerja seringkali lebih dominan secara langsung dibandingkan melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam organisasi yang memiliki nilai-nilai kolektif kuat, iklim kerja yang positif dapat langsung memengaruhi kinerja, tanpa bergantung pada tingkat kepuasan individu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rahayu, (2020) juga menemukan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja lebih signifikan secara langsung daripada melalui kepuasan kerja, terutama dalam organisasi dengan budaya kerja kolaboratif.

Secara keseluruhan, meskipun kepuasan kerja berperan dalam hubungan antara iklim kerja dan kinerja, dalam konteks organisasi seperti Perkumpulan

Strada, nilai-nilai spiritual, dedikasi, dan komitmen terhadap pelayanan tampaknya menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru

### **Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Melalui Kepuasan Kerja.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja tidak terbukti. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja tidak cukup kuat.

Temuan ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi kinerja. Menurut Asih, et al. (2018), stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan atau konflik dapat mengganggu kesejahteraan psikologis dan mempengaruhi kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati, (2020) mendukung temuan ini, di mana hubungan antara stres kerja dan kinerja lebih dominan secara langsung daripada melalui variabel mediasi. Penelitian ini menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, karyawan cenderung langsung merespons stres dengan memaksimalkan kinerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, terlepas dari tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Dewi & Santoso (2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja sering kali lebih memengaruhi aspek-aspek tertentu dari

perilaku kerja, seperti produktivitas atau fokus, tanpa melibatkan tingkat kepuasan kerja.

Dengan demikian, meskipun stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, dalam konteks Perkumpulan Strada, dedikasi yang tinggi terhadap pelayanan dan semangat kerja untuk kepentingan siswa menjadikan pengaruh tidak langsung ini tidak signifikan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan hal-hal: (1) Iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi; (2) Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi; (3) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi; (4) Iklim Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi; (5) Stres Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi; (6) Iklim Kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*; (7) Stres Kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Guru di Komplek Strada Budi Luhur Bekasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

07(08), 206–221.  
<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Bhagat, R. S., Krishnan, B., Leonard, K. M., Ford, D. L., & Billing, T. K. (2018). Organizational stress, psychological well-being, and work outcomes in developing economies: A study of the Indian industrial workers. *International Journal of Stress Management*, 1, 66–85

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Penerbit: Semarang University Press.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*,

- Capone, V., Joshanloo, M., & Sang-Ah Park, M. (2023). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>
- Cooper, C. L., D. P. J., & O. M. P. (2016). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Dewi, S. R. (2022). Peran Hubungan Interpersonal dalam Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 15(3), 205–217
- Dyrbye, L. N., W. C. P., H. A. L., & S. C. A. (2019). Relationship between work-home conflicts and burnout among healthcare professionals: A longitudinal cohort study. *The Journal of General Internal Medicine*, 34(3).
- Erinawati, F. 7 Syafarudin, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi Terhadap Keputusan. *Jurnal VALUASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(1): 130-147. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.10>
- Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah? *Prosiding Seminar Nasiona*, 305–312
- Handayani, L. (2020). Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas: Studi Empiris di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan*, 15(1), 45–58
- Hidayati, S., & Sugiyanto. (2020). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 45–55
- Jaya, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Pendidikan: Studi Kasus di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 45-54.
- Kusuma, I. W. (2020). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 123–135.
- Lestari, S., & Rahayu, N. (2020). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 45–60.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. RemajaRosdakarya.
- Novianti, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(2), 109-120.
- Nurjanah, E. (2021). Hubungan Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan di Lembaga Pendidikan Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 112–126
- Pohan, R. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. *AL-USWAH: Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>
- Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(2), 78–89
- Putra, A. H., Santoso, D., & Nugroho, P. (2022). Hubungan Antara Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan*, 8(2), 75-82.
- Rahmawati, N. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 89–101.
- Reddy, S. (2021). Job Stress and Employee Performance: An Examination of Key Moderators. *Human Resource Management Journal*

- 
- Rifkan .2023. Pedoman Metode Penelitian Data Panel Dan Kuisisioner. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited
- Santoso, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Organisasi Berbasis Nilai. *Jurnal Psikologi Industri, 14(3)*, 178–190
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Widyastuti SMK, Y. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(1). <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>