

**Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi**

**Hesty Febriani, Muhammad Wadud**

Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Indo Global Mandiri  
2021502008@students.uigm.ac.id, wadud@uigm.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether Organizational Climate, Career Development and Work Stress have an effect on Teacher Performance. This study was conducted at SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all teachers at the Nurul Ilmi Banyuasin Integrated Education Institution, while the number of samples used was 102 respondents using saturated sampling techniques. The instrument in this study used a questionnaire. The data analysis method in this study used descriptive statistical tests, instrument quality tests, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis tests. Based on the results of this study, it is known that the variables of organizational climate, career development and work stress have a significant effect on teacher performance at SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi. with a calculated F value of 32.079 while the F table value is 4.368 thus the calculated  $F_{32.079} > F_{table\ 4.368}$ . The results of the Determination Test show that the R-Square value is 0.480 or 48.0%, this indicates that the variables of Organizational Climate, Career Development and Work Stress are able to influence Teacher Performance by 52.0%, the remaining  $100\% - 48.0\% = 52\%$  is explained by other variables or factors that are not studied. In a good and optimal organizational climate, career development and work stress will have a good impact on teachers in carrying out their duties and responsibilities so that it will have a positive impact on improving teacher performance and the quality of student learning.*

**Keywords:** Integrity, Esprit de Corps, Loyalty, Initiative, Corrective

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan di SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 102 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel iklim organisasi, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi. dengan nilai F hitung sebesar 32,079 sedangkan nilai F tabel sebesar 4,368 dengan demikian  $F_{hitung\ 32,079} > F_{tabel\ 4,368}$ . Hasil Uji Determinasi diketahui nilai R-Square sebesar 0,480 atau sebesar 48,0 % ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Stres Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 52,0 % sisanya  $100\% - 48,0\% = 52\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti. Dalam iklim organisasi, pengembangan karir dan stres kerja yang baik dan optimal akan

memberikan dampak baik bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran siswa.

**Kata kunci:** iklim organisasi, pengembangan karir, stres kerja, kinerja Guru

## **PENDAHULUAN**

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan sebaiknya menjadi jembatan penghubung antara siswa dengan dunia kerja sehingga dilahirkan SDM yang unggul. Keterampilan yang kurang memadai dapat diantisipasi dengan pemilihan metode pembelajaran/pengajaran. Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan mencakup komponen sistem pendidikan pada satuan atau program pendidikan di jalur, jenjang, dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai tujuan pendidikan nasional.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik dan metode pengajaran yang diterapkan, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta kesejahteraan psikologis yang melingkupinya (Sugiyono, 2017). Salah satu faktor yang turut berkontribusi terhadap kinerja guru adalah iklim organisasi, yang mencakup bagaimana hubungan antarpegawai, aturan yang berlaku, serta fasilitas yang disediakan sekolah untuk mendukung proses pembelajaran. Di SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi, fenomena yang terlihat menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum mencapai tingkat optimal meskipun telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Hal ini menandakan adanya faktor-faktor yang belum sepenuhnya mendukung optimalisasi kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

Iklim organisasi merupakan aspek yang sangat menentukan efektivitas kerja di sebuah institusi pendidikan. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar tenaga pendidik, serta kebijakan sekolah yang mendukung akan menciptakan atmosfer yang positif bagi para guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, di SD MI Plus El-Hurriyah, Bekasi, masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat terciptanya iklim organisasi yang optimal. Beberapa kendala yang ditemukan di antaranya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran, keterbatasan ruang kerja guru yang nyaman, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen sekolah dengan tenaga pendidik.

Permasalahan ini berpotensi menurunkan semangat dan motivasi guru dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah pengembangan karir. Pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya dan berkontribusi lebih dalam dunia pendidikan (Sugiyono, 2017). Namun, di SD MI Plus El-Hurriyah, masih ditemukan minimnya program pengembangan karir yang diberikan kepada guru. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendidikan lanjutan menjadi kendala utama dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di sekolah ini. Akibatnya, banyak guru yang merasa stagnan dalam karirnya dan kurang termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam mengajar.

Selain itu, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Stres kerja dalam dunia pendidikan dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan administratif yang tinggi, serta tekanan dari pihak sekolah maupun orang tua siswa. Di SD MI Plus El-Hurriyah, fenomena stres kerja yang dialami oleh guru cukup tinggi, terutama karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab mengajar dengan kesejahteraan psikologis guru dapat mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran dan menurunkan tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik.

Dari berbagai faktor yang telah disebutkan, jelas bahwa kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah dipengaruhi oleh interaksi antara iklim organisasi, pengembangan karir, dan tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah ini. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi para guru.

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi, Pengembangan Karir dan Stres Kerja memengaruhi kinerja terkait memberikan pengaruh positif/negatif baik secara signifikan ataupun tidak dalam memengaruhi kinerja guru dalam kelembagaan sekolah (Kusuma et al., 2023); (Arie, 2024); (Tambak et al., 2022); (Ika Lestari et al., 2023)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui adanya beberapa faktor kesenjangan yang dapat memengaruhi kinerja guru, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SD MI Plus El- Hurriyah, Cikarang Utara Bekasi”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagi dalam dua bagian. Bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden meliputi nama guru, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jenis tugas pengajaran. Bagian kedua pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan skala semantik (likert). Penggunaan skala semantik dengan lima skala poin untuk variabel iklim organisasi, pengembangan karir, stres kerja dan kinerja, dimana setiap responden diminta untuk memilih salah satu alternatif pilihan yang bergerak dari (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1. Skala Likert**

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menghadapi tantangan era modern, SD MI Plus El Hurriyah menyadari pentingnya pembelajaran yang inovatif dan berwawasan global. Oleh karena itu, lembaga ini terus mengembangkan metode pembelajaran yang aktif dan kreatif, sehingga siswa tidak hanya unggul dalam pengetahuan tetapi juga mampu berpikir kritis, adaptif, dan kolaboratif.

Pendekatan pendidikan berbasis karakter yang diterapkan SD MI Plus El Hurriyah juga relevan dengan kebutuhan dunia saat ini, di mana nilai-nilai moral dan spiritual menjadi landasan penting dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi.

Melalui visi, misi, kurikulum, dan pendekatan holistiknya, SD MI Plus El Hurriyah berkomitmen untuk menjadi institusi pendidikan yang unggul dalam mencetak generasi yang berprestasi, berbudi pekerti luhur, dan siap menghadapi masa depan dengan percaya diri.

Penelitian ini melibatkan pengujian terhadap 40 butir pertanyaan dengan korelasi antar butir dan hasil validitas berdasarkan nilai R-hitung dan R-tabel. Semua

butir pertanyaan dianalisis untuk menentukan apakah valid atau tidak dalam mengukur konstruk tertentu. Data dikatakan valid jika data yang diperoleh dapat mengukur dan mencerminkan variabel. Alat uji yang digunakan pengujian validitas data salah satunya adalah analisis faktor. Secara rinci hasil validitas data terkait data kuesioner yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

<b>No. Butir Pertanyaan</b>	<b>Item Rest Correlation (R-Hitung)</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Hasil</b>
KY.01	0,428**	0,194	Valid
KY.02	0,530**	0,194	Valid
KY.03	0,314**	0,194	Valid
KY.04	0,496**	0,194	Valid
KY.05	0,593**	0,194	Valid
KY.06	0,655**	0,194	Valid
KY.07	0,479**	0,194	Valid
KY.08	0,485**	0,194	Valid
KY.09	0,513**	0,194	Valid
KY.10	0,531**	0,194	Valid
IO.01	0,356**	0,194	Valid
IO.02	0,585**	0,194	Valid
IO.03	0,675**	0,194	Valid
IO.04	0,383**	0,194	Valid
IO.05	0,689**	0,194	Valid
IO.06	0,749**	0,194	Valid
IO.07	0,627**	0,194	Valid
IO.08	0,527**	0,194	Valid
IO.09	0,652**	0,194	Valid
IO.10	0,691**	0,194	Valid
PK.01	0,689**	0,194	Valid
PK.02	0,643**	0,194	Valid
PK.03	0,665**	0,194	Valid
PK.04	0,527**	0,194	Valid
PK.05	0,376**	0,194	Valid
PK.06	0,498**	0,194	Valid
PK.07	0,689**	0,194	Valid
PK.08	0,653**	0,194	Valid
PK.09	0,662**	0,194	Valid
PK.10	0,629**	0,194	Valid
SK.01	0,161	0,194	Valid
SK.02	0,436**	0,194	Valid
SK.03	0,253*	0,194	Valid
SK.04	0,318**	0,194	Valid

No. Butir Pertanyaan	Item Rest Correlation (R-Hitung)	R Tabel	Hasil
SK.05	0,248*	0,194	Valid
SK.06	0,535**	0,194	Valid
SK.07	0,360**	0,194	Valid
SK.08	0,597**	0,194	Valid
SK.09	0,344**	0,194	Valid
SK.10	0,270**	0,194	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Sama halnya dengan validitas data, jika data yang dibutuhkan oleh model regresi berasal dari sumber primer dan menggunakan instrumen pencari data kuesioner, maka data itu juga harus melalui pengujian realibilitas data. Data dikatakan realibel jika data tersebut dipercaya dapat mengukur dan mencerminkan variabel.

Berdasarkan analisis reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha yang diperoleh menunjukkan tidak realibel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,214, jauh di bawah ambang batas 0,60. Sebaliknya, variabel lainnya seperti Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja menunjukkan reliabilitas kuat dengan nilai di atas 0,60.

Secara jelas, hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Kriteria (Cronbach' Alpha) hitung	Cronbach' Alpha	Hasil
Iklim Organisasi (IO)	> 0,60	0,734	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	> 0,60	0,8	Reliabel
Stres Kerja (SK)	> 0,60	0,214	Tidak Reliabel
Kinerja (KY)	> 0,60	0,766	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan analisis regresi berganda, maka model regresi nya adalah:

$$Y = 13,886 + 0,276 IO + 0,527 PK - 0,145 SK$$

Y = Kinerja Guru

IO = Iklim Organisasi

PK = Pengembangan Karir

SK = Stress Kerja

### **Analisis dan Pembahasan**

#### **Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD MI Plus El Hurriyah**

Kerangka pemikiran teoritis bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja guru SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi. Sehingga semakin baik iklim organisasi pada

instansi ini, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi (IO) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana variabel IO dengan variabel Y, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Diperoleh  $t$  hitung:  $2,37 > t$  tabel 1,660. Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Persepsi responden atas iklim organisasi SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi telah baik dengan rerata koefisien 3,94 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja guru pada posisi baik dengan rerata koefisien 3,96 pada skala 1-5. Berarti, iklim organisasi telah baik dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Indikator dominan pada variabel iklim organisasi adalah IO.04, yaitu iklim organisasi yang tercipta dari kedekatan & kekerabatan hubungan kekeluargaan antar guru yang tercipta dalam bekerja, dengan koefisien sebesar 4,12. Sedangkan indikator dominan membentuk variabel kinerja guru adalah KY.02, yaitu menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif dengan koefisien sebesar 4,34. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kedekatan & kekerabatan hubungan kekeluargaan antar guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sepanjang kondisi dalam pengajaran menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif.

Indikator terendah variabel iklim organisasi adalah IO.01, yaitu Ruang kantor, ruang kelas mengajar dan lokasi tempat parkir yang kurang aman dan nyaman dengan koefisien 3,63, sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah KY.07, yaitu melaksanakan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru yang masih kurang dapat tercapai dengan baik dengan koefisien 3,56. Dengan kata lain bahwa ruang kantor, ruang kelas mengajar dan lokasi tempat parkir yang aman dan nyaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pelaksanaan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru kurang dapat tercapai dengan baik.

Ari Apriani, & Magito Shafwan (2022) dan Hussain (2020) mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi di perusahaan dapat menimbulkan pengaruh kinerja karyawan. Faktor ini menjadi indikator utama dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, yang langsung dipengaruhi oleh kondisi iklim organisasi perusahaan.

Namun, studi yang berbeda dilakukan oleh Jefirston Rischet (2022) dan Rafaela Wisdafieta (2022), yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan perbedaan pandangan dalam hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, mungkin disebabkan oleh variabel-variabel tambahan atau faktor-faktor spesifik yang mungkin memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, interpretasi mengenai dampak iklim organisasi terhadap kinerja karyawan masih memerlukan pendekatan yang lebih

holistik dan penerapan variabel yang lebih luas untuk memahami sepenuhnya hubungan tersebut.

### **Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di SD MI Plus El Hurriyah**

Kerangka pemikiran teoritis bahwa pengembangan karir memengaruhi kinerja guru SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi. Sehingga semakin baik pengembangan karir organisasi pada instansi ini, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir (PK) sebagai variabel PK menunjukkan arah hubungan berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan, dimana variabel PK tidak memiliki keterkaitan kuat dengan variabel KY, dimana sebesar  $0,177 > 0,05$ . Diperoleh *t* hitung:  $-1,35 < t$  tabel 1,660. Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Persepsi responden atas pengembangan karir SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi telah baik dengan rerata koefisien 3,77 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja guru pada posisi baik dengan rerata koefisien 3,96 pada skala 1-5. Berarti, pengembangan karir telah baik dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Indikator dominan pada variabel pengembangan karir adalah PK.01, yaitu tenaga pendidik memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi organisasi, dengan koefisien sebesar 4,01. Sedangkan indikator dominan membentuk variabel kinerja guru adalah KY.02, yaitu menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif dengan koefisien sebesar 4,34. Dengan demikian, disimpulkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi organisasi, dengan koefisien sebesar 4,01, berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sepanjang kondisi dalam pengajaran menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif.

Indikator terendah variabel pengembangan karir adalah PK.05, yaitu pelatihan yang selama ini dilakukan kurang sesuai dengan materi yang dibutuhkan tenaga pendidik, sedangkan indikator terendah kinerja adalah KY.07, yaitu melaksanakan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru masih kurang dapat tercapai dengan baik dengan koefisien 3,56. Dengan kata lain bahwa pelatihan yang selama ini dilakukan kurang sesuai dengan materi yang dibutuhkan tenaga pendidik berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga pelaksanaan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru masih kurang dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Luis Marnisah, Fellyanus Haba Ora (2023), dan Danial, Amalia, serta Riwukore (2022), ditemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan teori kebutuhan oleh Maslow



(2021:15), Pengembangan Karir yang bagus diharapkan dapat membuat kinerja guru dapat maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik.

### **Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD MI Plus E I Hurriyah**

Kerangka pemikiran teoritis bahwa stres kerja memengaruhi kinerja guru SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi. Sehingga semakin baik instansi dalam menurunkan stres kerja pada instansinya, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel Stres Kerja (SK) sebagai variabel SK menunjukkan arah hubungan lemah meskipun ada pengaruh signifikan, kontribusi variabel (IO, PK dan SK) terhadap variasi dalam variabel KY mungkin tidak terlalu besar., dimana sebesar  $0,198 > 0,05$ . Diperoleh  $t$  hitung:  $1,98 > t$  tabel 1,660. Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Persepsi responden atas stres kerja SD MI Plus El-Hurriyah Bekasi telah baik dengan rerata koefisien 3,77 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja guru pada posisi baik dengan rerata koefisien 3,47 pada skala 1-5. Berarti, stres kerja telah baik dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Indikator dominan pada variabel stres kerja adalah SK.06, yaitu saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak ada hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja. dengan koefisien sebesar 4,01. Sedangkan indikator dominan membentuk variabel kinerja guru adalah KY.02, yaitu menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif dengan koefisien sebesar 4,34. Dengan demikian, disimpulkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi organisasi., dengan koefisien sebesar 4,012, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak ada hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja.

Indikator terendah variabel stres kerja adalah SK.05, yaitu Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat hal itu terjadi karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan dengan koefisien 2,99, sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah KY.07, yaitu melaksanakan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru masih kurang tercipta dengan baik dengan koefisien 3,56. Dengan kata lain bahwa Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat hal itu terjadi karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pelaksanaan kegiatan datasering tenaga pendidik/guru masih kurang tercipta dengan baik. dengan koefisien 3,63.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Buulolo dkk (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan

memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, dan hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

### **Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Guru**

Kerangka pemikiran teoritis bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, dan stres kerja memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen. dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Selanjutnya diperoleh F hitung 4,368 > F tabel 2,697. Dapat dikatakan, ketiga variabel independen tersebut memang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ketika diuji secara bersama-sama. Signifikansi yang ditemukan dalam uji simultan menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen memberikan kontribusi yang berarti terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hasil ini mengindikasikan bahwa, secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk menjelaskan perubahan pada variabel dependen, meskipun belum tentu setiap variabel independen berpengaruh signifikan secara individual. Pengaruh yang diberikan dari ketiga variabel independent adalah positif, artinya semakin tinggi variabel independent, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah yang dihasilkan.

Persepsi responden mengenai kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah adalah baik dengan rerata koefisien 3,96 pada skala 1-5. Dengan demikian, kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah pada posisi baik. Indikator dominan membentuk variabel kinerja guru adalah KY.02, yaitu guru dapat menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif dengan koefisien 4,34. Sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah KY.07, yaitu guru dapat melaksanakan kegiatan datasering dengan baik koefisien 3,56. Berdasarkan hasil pengujian statistik membuktikan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD MI Plus El-Hurriyah dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Iklim organisasi yang positif memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan produktivitas guru. Dalam penelitian ini, dimensi iklim organisasi seperti hubungan interpersonal, fasilitas kerja, dan kejelasan kebijakan menunjukkan

korelasi positif terhadap kinerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $p < 0,05$ ) terhadap kinerja guru. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin baik pula performa guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, pembinaan, dan pengelolaan kelas. Dukungan secara sosial dan profesional oleh institusi terhadap guru cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan hasil pengajaran yang optimal

2. Pengembangan karir juga terbukti menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Melalui pelatihan, penghargaan dan peluang pengembangan profesional, guru dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis statistik, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru bernilai signifikan ( $p < 0,05$ ), dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan, kesempatan untuk promosi, dan dukungan institusi dalam meningkatkan keterampilan sangat membantu guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Guru yang merasa karir mereka berkembang cenderung lebih terlibat dalam pengajaran inovatif dan menunjukkan motivasi lebih tinggi.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebih, tekanan emosional, dan konflik antarpribadi di tempat kerja dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pengajaran. Uji statistik menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru ( $p < 0,05$ , koefisien negatif). Guru yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, menyampaikan materi secara efektif, dan berinteraksi secara produktif dengan siswa dan rekan kerja. Namun, stres dalam tingkat moderat dapat berfungsi sebagai motivator, asalkan diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

### **Saran**

1. Meningkatkan Iklim Organisasi, yaitu dengan menerapkan berbagai cara/hal yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal dengan beberapa hal seperti meningkatkan hubungan interpersonal melalui komunikasi yang efektif, memastikan fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung pembelajaran serta menerapkan kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Mengoptimalkan Pengembangan Karir, yaitu dengan menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan guru, seperti teknologi pendidikan, memberikan penghargaan atas kinerja dan inovasi guru serta menciptakan jalur karir yang jelas dan menarik untuk guru.
3. Mengelola Stres Kerja, yaitu dengan membagi tugas dan tanggung jawab secara proporsional, menyediakan dukungan psikologis, seperti konseling

dan program kesejahteraan serta mendorong budaya kerja yang kolaboratif untuk mengurangi tekanan individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Altika, N., Fakultas, S., & Masyarakat, K. (2023). Literature Review : Pengaruh Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, 3(Januari), 123–134.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Stress Appraisal and Coping*.  
Boston: Division Of Research Graduate School Of Business Administration Harvard University
- Behavior. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Journal, C. D., Salsabila, M., Lazuardi, S., & Karir, P. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas*. 5(2), 3569–3576.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieji0>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. 3(September), 296–307.
- Masyarakat, K., Bank, P., & Indonesia, S. (2023). *Issn : 3025-9495*. 3(1).
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior Organizational*
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum 2013*. Pt. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kinerja Dan Mutu Guru*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

- Mulyono. (2008). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* Editor:Aziz Safa. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nurhayati, D. P. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi Pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng , Jakarta ). *Xx(02)*, 293– 309.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., Lounggina, T., Peny, L., Asia, M., & Kalabahi, U. T. (2023). *Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan*. 2(1), 46–61.
- Richard S. Lazarus Phd, S. F. P. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping (1984)* (Vol.11,Issue1).
- Robbins P,Stephen A. Judge, T. (n.d.). *Essentials of Organizational Behavior*.
- Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan,Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Iv Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31.
- Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan : Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan Dan Masyarakat Dalam Manajemen Sekolah / Syaiful Sagala*.2011
- Suryosubroto, B..*Manajemen Pendidikan Di Sekolah / B. Suryosubroto* .2004.
- Sutrisno, E (2009). B..*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Essentials Of Organizational Behavior (2013, Pearson) -*.
- Stephen Robbins, T. J. (2024). *Organizational Behavior*. In *Organizational Behavior, Global Edition (2024, Pearson)*.  
<https://doi.org/10.4135/9781412952651.N207>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: PT Alfabet.
- Ummah, M. S. (2019). Encyclopedia of career development. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).  
[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi

Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pt. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 6 N, 10484–10501.

Żerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The Direct And Indirect Effects Of Social Technology Use On Children's Life Satisfaction. *International Journal Of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.10053>