

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama

Nurindah Suminaringwulan¹; Suhana²

Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia^{1,2}

nurindahsuminaringwulan6023@mhs.unisbank.ac.id¹; suhana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in determining the quality of education, especially at the junior secondary school level, which plays a strategic role in shaping students' character and academic foundation. This study examined the influence of workplace facilities, job well-being, and work-related stress on teacher performance in junior high schools within Rayon 05, Semarang. A quantitative approach was employed using a survey method through the distribution of questionnaires. The population included all junior high school teachers in Rayon 05, and the sample consisted of 148 teachers from 11 schools, determined using the Slovin formula. Proportionate stratified random sampling was applied to ensure balanced representation across schools. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicated that workplace facilities and job well-being had a positive and significant simultaneous effect on teacher performance, while work-related stress did not have a significant effect. These findings suggest that adequate facilities and a supportive work environment contribute to improving teacher performance. Educational institutions are therefore encouraged to strengthen both infrastructure and teacher well-being as part of broader efforts to enhance educational quality.

Keywords: *Work Facilities, Job Well-being, Work Stress, Teacher Performance, SMP Rayon 05*

ABSTRAK

Kinerja guru adalah elemen krusial dalam menentukan mutu pendidikan, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang memiliki posisi strategis dalam membangun karakter dan dasar akademik peserta didik. Studi ini mempunyai tujuan dalam menganalisis pengaruh dari fasilitas kerja, kesejahteraan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMP Rayon 05 Semarang. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui distribusi kuesioner. Populasi penelitian melibatkan seluruh guru SMP di Rayon 05, dengan sampel terdiri dari 148 guru dari 11 sekolah, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang diterapkan yaitu *proportionate stratified random sampling* untuk mencapai keseimbangan distribusi di masing-masing sekolah. Analisis data dilaksanakan mempergunakan regresi linier berganda mempergunakan SPSS. Hasil studi mengindikasikan bahwa fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja memberikan dampak positif secara bersamaan terhadap kinerja guru, sedangkan stres kerja tidak berdampak secara signifikan. Penemuan ini menegaskan perlunya dukungan fasilitas yang cukup serta lingkungan kerja yang baik dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Sebagai akibatnya, institusi pendidikan diharapkan senantiasa meningkatkan sarana pendukung dan kesejahteraan pendidik sebagai bagian dari usaha meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata kunci : *Fasilitas Kerja, Kesejahteraan, Stres Kerja, Kinerja Guru, SMP Rayon 05*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, di mana kualitasnya banyak ditentukan oleh kinerja guru. Guru bukan sekedar mempunyai tugas menjadi pengajar, namun juga berperan menjadi sumber daya manusia (SDM) strategis yang menjadi aset penting pada organisasi pendidikan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Suhana et al. (2021) menegaskan bahwa *"teachers as human capital have a very important role in determining the success of schools to achieve educational goals."* Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja guru menjadi hal yang esensial dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada terhadap kinerja guru yaitu fasilitas kerja. Organisasi pendidikan perlu menyediakan fasilitas yang memadai dalam mendukung aktivitas pembelajaran. Fasilitas tersebut mencakup ruang kelas yang layak, alat bantu mengajar yang lengkap, serta teknologi penunjang yang sesuai. Dessler (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan dirancang dengan baik mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja. Dalam konteks sekolah, keberadaan fasilitas yang memadai berpotensi mendorong peningkatan kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh temuan Riniati et al. (2023) yang mengindikasikan jika sarana prasarana serta lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja guru. Noviarti et al. (2023) juga menambahkan bahwa fasilitas infrastruktur, baik secara mandiri maupun dikombinasikan dengan pelatihan, berkontribusi pada peningkatan performa guru. Namun demikian, temuan penelitian yang berbeda ditemukan oleh Sugiarti et al. (2021), yang memberikan pernyataan jika fasilitas sekolah tidak berdampak signifikan pada kinerja guru di wilayah Kecamatan Lengkiti. Perbedaan ini mengindikasikan jika pengaruh fasilitas pada kinerja guru dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik lembaga pendidikan.

Selain fasilitas kerja, kesejahteraan kerja juga mempunyai peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa dihargai, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, dan memperoleh kesejahteraan yang layak, cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kesejahteraan dapat berdampak negatif pada semangat dan kualitas mengajar. Dessler (2020) menekankan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan determinan utama dalam menciptakan kepuasan dan peningkatan kinerja kerja. Studi yang dilaksanakan oleh Sitaman (2022), Firdaus et al. (2023), dan Kulla (2017) memaparkan jika kesejahteraan finansial dan psikologis yang memadai berdampak pada motivasi dan profesionalisme guru. Hasil serupa ditunjukkan oleh Wahyudin (2021), Massalim (2019), dan Fazar et al. (2024), yang memberikan pernyataan jika kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja guru. Secara praktis, organisasi pendidikan yang berkomitmen pada kesejahteraan karyawannya cenderung mengalami peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat ketidakhadiran.

Di sisi lain, stres kerja menjadi tantangan signifikan yang dapat menurunkan efektivitas guru dalam menjalankan perannya. Tekanan kerja yang berlebihan,

ekspektasi tinggi dari berbagai pihak, serta tuntutan administrasi dan pengembangan diri yang berkelanjutan, dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional. Badmus (2023) mengindikasikan jika stress kerja berdampak signifikan pada penurunan efektivitas mengajar. Temuan serupa dikemukakan oleh Joseph (2023), yang menyoroti bahwa stres berkorelasi dengan kelelahan emosional dan penurunan kualitas interaksi antara guru dan siswa. Pratiwi dan Mardianty (2022) juga mengonfirmasi bahwa stres kerja berkontribusi terhadap rendahnya kinerja guru, terutama di lingkungan pendidikan khusus yang memiliki beban emosional tinggi. Sementara itu, Munawar dan Sariakin (2023) mencatat bahwa stres kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 56,8%. Dalam kerangka teoritis yang lebih luas, Nagoski dan Nagoski (2019) menjelaskan bahwa stres merupakan respon biologis yang perlu dikelola secara tuntas; jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap performa kerja secara menyeluruh.

Fenomena tersebut juga tercermin dalam konteks Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Rayon 05 Kota Semarang, yang terdiri dari 11 sekolah dengan karakteristik yang bervariasi, mulai dari sekolah negeri hingga sekolah swasta dengan tingkat kapasitas yang berbeda. Sekolah negeri umumnya memiliki fasilitas yang lebih memadai, sementara sebagian sekolah swasta menghadapi keterbatasan anggaran yang berdampak pada kecukupan fasilitas kerja. Ketimpangan tersebut turut berkontribusi pada perbedaan dalam kesejahteraan guru, di mana guru di sekolah swasta cenderung memiliki pendapatan dan tunjangan yang lebih rendah. Bahkan, guru non-PNS di sekolah negeri pun masih menghadapi tantangan kesejahteraan yang tidak proporsional dengan beban kerja yang dipikul. Selain itu, tekanan kerja akibat ekspektasi organisasi, pelatihan berkelanjutan, dan kewajiban administratif menambah beban psikologis guru yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi relevan untuk menganalisis secara empiris pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, serta stres kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Sekolah Menengah Pertama, khususnya pada sekolah-sekolah yang berada dalam Rayon 05 Kota Semarang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada keragaman karakteristik sekolah dalam rayon tersebut, yang mencerminkan kompleksitas realitas dunia pendidikan saat ini. Dalam hal teoretis, temuan studi yang dilaksanakan diinginkan mampu memperkaya literatur terkait faktor-faktor determinan kinerja guru di lingkungan pendidikan dasar. Secara praktis, temuan studi yang dilaksanakan diinginkan bisa dijadikan sebagai masukan untuk pengambil kebijakan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui penyediaan fasilitas yang layak, peningkatan kesejahteraan, serta manajemen stres kerja yang terukur dan efektif.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Guru

Kinerja merupakan representasi dari sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya dengan efektif. Robbins

dan Judge (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai peran yang diberikan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks profesi guru, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pembelajaran, tetapi juga mencakup proses pedagogis, inisiatif, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas (Armstrong, 2009). Berdasarkan Dessler (2017), indikator kinerja guru terdiri atas produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, inisiatif dan kemandirian, kerja sama dalam tim, kedisiplinan dan kehadiran, kemampuan komunikasi, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Fasilitas Kerja dan Kinerja Guru

Fasilitas kerja merujuk pada seluruh sarana, prasarana, dan kondisi fisik yang tersedia untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Nitisemito (2001) dan Moekijat (2002) menjelaskan bahwa fasilitas kerja meliputi perlengkapan dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks pendidikan, Sopiani (2010) menambahkan bahwa fasilitas kerja guru mencakup kondisi bangunan sekolah, ketersediaan bahan ajar, sarana pembelajaran, serta lingkungan fisik yang mendukung proses belajar mengajar.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa fasilitas kerja berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Silalahi et al. (2022), Harefa et al. (2021), dan Ramadhan et al. (2025) secara konsisten menemukan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas guru dalam pelaksanaan tugas profesionalnya.

H1: Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru.

Kesejahteraan dan Kinerja Guru

Kesejahteraan kerja merupakan aspek penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Simamora (2004) mendefinisikan kesejahteraan sebagai bentuk kompensasi tidak langsung yang meliputi perlindungan sosial, layanan kesejahteraan, serta program peningkatan kualitas hidup karyawan. Hasibuan (2007) dan Sedarmayanti (2009) menekankan bahwa kesejahteraan yang baik berperan dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan, dan produktivitas kerja. Dalam lingkup profesi guru, kesejahteraan mencakup gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan diri. Mathis dan Jackson (2010) menguraikan indikator kesejahteraan yang meliputi kondisi kerja yang aman dan sehat, hubungan kerja yang positif, penghargaan terhadap kinerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta perlakuan yang adil dan setara. Berbagai studi empiris mendukung hubungan positif antara kesejahteraan dan kinerja guru. Firdaus et al. (2023), Massalim (2019), Wahyuni (2017), Kulla (2017), dan Sitaman (2022) menyimpulkan bahwa guru yang memperoleh kesejahteraan memadai, baik secara finansial maupun psikososial, cenderung menunjukkan motivasi tinggi, performa optimal, dan komitmen terhadap tugas profesional.

H2: Kesejahteraan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru.

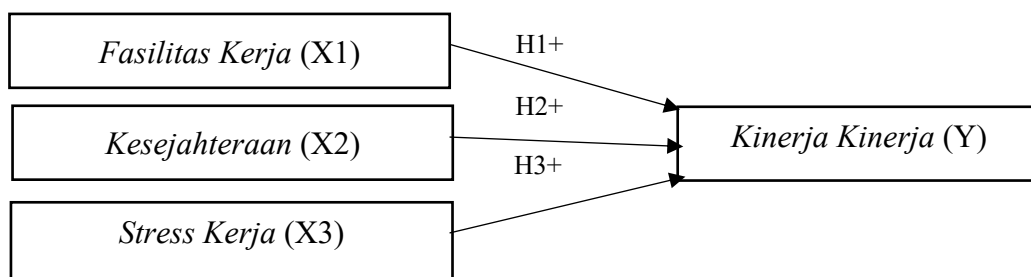
Stres Kerja dan Kinerja Guru

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Robbins dan Judge (2024) mendefinisikan stres kerja sebagai respons terhadap tekanan yang bersifat dinamis dan menimbulkan ketegangan emosional. Dalam model *Job Demand-Control* yang dikembangkan oleh Karasek, stres meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diiringi dengan kontrol kerja yang memadai. Ivancevich dan Matteson (2006) serta Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres berdampak pada penurunan konsentrasi, gangguan efektivitas kerja, bahkan meningkatkan risiko absensi dan kelelahan. Lewis dan Cooper (2005) mengidentifikasi beberapa indikator stres kerja, antara lain ketidakseimbangan peran, beban kerja berlebih, keterbatasan fleksibilitas, budaya organisasi yang kurang mendukung, dan rasa tidak aman dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Sari et al. (2022) menemukan bahwa tingkat stres yang tinggi menghambat pencapaian tujuan pembelajaran. Akmal et al. (2021) serta Hafizh dan Susanti (2020) menunjukkan bahwa stres mengganggu pelaksanaan tugas serta menurunkan performa kerja. Hal serupa disampaikan oleh Nugroho dan Kurniawan (2023) yang menyebutkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama penyebab rendahnya produktivitas guru.

H3: Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Guru.

Model Penelitian

Model penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X1), kesejahteraan kerja (X2), dan stres kerja (X3), terhadap variabel dependen berupa kinerja guru (Y). Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui model konseptual berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan pada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Rayon 05 Kota Semarang, yang terdiri atas berbagai sekolah negeri dan swasta dengan karakteristik fasilitas serta tingkat

kesejahteraan yang beragam. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru aktif di rayon tersebut, dengan total sebanyak 236 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 148 guru sebagai responden. Pengambilan sampel secara proporsional dilakukan untuk menjamin keterwakilan dari setiap sekolah dalam populasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), yang disusun berdasarkan indikator operasional dari masing-masing variabel. Variabel fasilitas kerja diukur melalui empat indikator, yaitu: kondisi gedung dan ruang, ketersediaan bahan ajar, prasarana pembelajaran, serta kualitas lingkungan fisik. Variabel kesejahteraan kerja diukur melalui lima indikator, yaitu: kondisi kerja yang aman dan sehat, hubungan kerja yang positif, penghargaan dan pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, serta perlakuan yang adil dan setara. Sementara itu, variabel stres kerja dinilai berdasarkan indikator ketidakseimbangan peran, beban kerja berlebihan, kurangnya fleksibilitas kerja, budaya organisasi yang tidak mendukung, serta ketidakamanan dalam pekerjaan. Variabel kinerja guru diukur melalui tujuh indikator, yakni: produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, inisiatif dan kemandirian, kerja sama tim, kedisiplinan dan kehadiran, kemampuan komunikasi, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan melalui analisis korelasi item-total, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas 0,70, sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan rata-rata dari setiap variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 148 guru SMP dari 11 sekolah di Rayon 05 Kota Semarang. Sebanyak 56,1% responden adalah perempuan, sedangkan laki-laki berjumlah 43,9%. Berdasarkan usia, mayoritas guru berusia di atas 30 tahun (75,7%).

Dari segi pengalaman kerja, sebagian besar guru telah mengajar lebih dari 6 tahun (58,1%), yang mencerminkan kematangan dan pengalaman dalam mengelola proses pembelajaran. Tidak terdapat responden dengan pengalaman kerja di bawah satu tahun, yang menunjukkan seluruh partisipan memiliki cukup waktu dalam membangun persepsi terhadap lingkungan kerja mereka.

Dampak Fasilitas dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, yang mengindikasikan bahwa persepsi guru terhadap kelengkapan dan kenyamanan fasilitas yang tersedia berada pada kategori tinggi. Variabel kesejahteraan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9, yang mencerminkan bahwa para guru merasa cukup terpenuhi dalam aspek keamanan kerja, hubungan sosial yang positif, serta adanya apresiasi terhadap kinerja mereka. Sementara itu, variabel stres kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,4, yang termasuk dalam kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh guru relatif minim. Adapun variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen. Hasil uji menunjukkan seluruh indikator valid dengan nilai KMO > 0,7 dan loading factor > 0,4. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,8 untuk seluruh variabel: fasilitas kerja (0,875), kesejahteraan (0,903), stres kerja (0,827), dan kinerja guru (0,832). Dengan demikian, seluruh instrumen dapat dinyatakan valid dan konsisten untuk digunakan dalam pengukuran penelitian.

Analisis Regresi terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen, fasilitas kerja, kesejahteraan, dan stres kerja ketiganya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (sig = 0,000). Model ini memiliki nilai Adjusted R² sebesar 0,683, yang menunjukkan bahwa 68,3% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Namun, secara parsial, hanya fasilitas kerja dan kesejahteraan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik:

- Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,396$; sig = 0,000)
- Kesejahteraan juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,433$; sig = 0,000)
- Stres kerja memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan ($\beta = -0,070$; sig = 0,132)

Analisis Parsial Tiap Variabel Independen

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti sarana pembelajaran dan kondisi ruang kelas yang layak, terbukti mendorong peningkatan produktivitas guru

dalam melaksanakan tugasnya. Dessler (2017) memberikan pernyataan jika lingkungan kerja fisik yang mendukung adalah salah satu determinan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Albar et al. (2022), Fadli et al. (2023), serta Alfadino dan Triwi (2022) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan efektivitas guru dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Di samping itu itu, guru yang merasa dihargai dan memperoleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung mengindikasikan kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fauzi dan Yulianti (2020), Firdaus et al. (2023), serta Marlina dan Arafat (2023) yang menegaskan bahwa kesejahteraan guru mempunyai peran penting untuk mendorong peningkatan profesionalisme dan performa kerja.

Sementara itu, variabel stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan jika guru di lingkungan SMP Rayon 05 Kota Semarang telah memiliki mekanisme adaptasi yang baik dan dukungan sosial yang memadai dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga stres yang dialami tidak berdampak secara langsung terhadap kualitas kinerja mereka.

Pengujian Hipotesis

- **H1:** Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru – **Diterima**
- **H2:** Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja guru – **Diterima**
- **H3:** Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru – **Ditolak** (tidak signifikan)

Menurut pada hasil tersebut, bisa ditarik kesimpulan jika peningkatan kualitas fasilitas kerja dan kesejahteraan guru perlu menjadi prioritas utama pada pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik, pihak sekolah tetap perlu mengembangkan sistem manajemen stres yang sistematis guna menjaga stabilitas kinerja guru dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Menurut pada hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan jika variabel fasilitas kerja dan kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara stres kerja tidak mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja serta perhatian terhadap aspek kesejahteraan merupakan faktor krusial dalam upaya mendorong peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah. Meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik, perhatian terhadap aspek tersebut tetap diperlukan agar tidak berkembang menjadi hambatan yang dapat mengganggu kinerja pada masa mendatang.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini mengarah pada pentingnya peran pihak sekolah dan pengelola pendidikan dalam memastikan tersedianya fasilitas yang mendukung proses pembelajaran, serta menerapkan sistem kesejahteraan yang adil dan merata bagi seluruh tenaga pendidik.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada metode yang digunakan, yaitu hanya mengandalkan kuesioner tertutup sebagai instrumen pengumpulan data, tanpa disertai pendekatan kualitatif yang dapat menggali pengalaman guru secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengadopsi pendekatan campuran (mixed methods) guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan holistik terhadap fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Albar, A., Rosayu, I. S., & Alamsyah, M. F. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jember. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 10(3), 4355–4361.
- Alfadino, M. F., & Triwi, H. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan servant leadership terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 1–10.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. London: Kogan Page.
- Badmus, T. A. (2023). Investigating the relationship between occupational stress and teacher effectiveness among secondary school teachers. *International Journal of Instruction*, 16(2), 101–118.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Emily, N., & Amelia, N. (2019). *Burnout: The secret to unlocking the stress cycle*. New York: Ballantine Books.
- Fadli, R., Rofiah, K., & Iswandi, R. (2023). Kondisi fasilitas sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(2), 155–162.
- Fauzi, A., & Yulianti, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(1), 19–25.
- Firdaus, D. R., Rachmawati, N., Sudrajat, H., & Andriani, L. (2023). Analisis kinerja guru berdasarkan faktor kompetensi profesional dan kesejahteraan guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–53.
- Hafizh, M., & Susanti, N. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Skripsi FITK UIN Suska Riau*, 3(2), 25016–25023.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2006). *Organizational behavior and management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Joseph, J. F. (2023). The impact of work-related stress on the teaching performance of senior high school teachers. *Journal of Educational Psychology and Research*, 5(1), 54–62.

- Kulla, A. W. (2017). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 87–96.
- Lewis, S., & Cooper, C. (2005). *Work-life integration: Case studies of organizational change*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, A., & Arafat, Y. (2023). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja mengajar di masa adaptasi kebiasaan baru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 65–72.
- Massalim, M. (2019). Kesejahteraan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan*, 5(1), 41–49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). Mason: South Western Cengage Learning.
- Moekijat. (2002). *Manajemen kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Munawar, A., & Sariakin, F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Cibeureum. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 5(1), 70–78.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, W. A., & Kurniawan, A. T. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMP di masa transisi pascapandemi. *Jurnal Pendidikan Guru*, 5(1), 1343–1352.
- Pratiwi, N., & Mardianty, S. A. (2022). Kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru di sekolah luar biasa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(3), 212–221.
- Ramadhan, R., Susanto, H., & Riyanti, R. (2025). Sarana dan prasarana pembelajaran serta pengaruhnya terhadap produktivitas guru SMP. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, S., Purba, S., & Silalahi, L. P. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Toba. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(2), 67–74.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitaman, R. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer sekolah swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(2), 34–41.
- Sopianti, P. (2010). *Manajemen fasilitas pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Suhana, C., Wuryandani, W., & Saputro, S. (2021). The role of teachers as human capital in achieving educational goals. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 54(1), 1-9.

Wahyuni, S. (2017). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja mengajar di SMP Negeri di Palembang. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 33-40.