

**PENGARUH STRESS KERJA DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SDN
KEC. JATIASIH
(DALAM MENERAPKAN KURIKULUM MERDEKA BELAJAR)**

Alya Tasfiah Putri
2010111046@mahasiswa.upnvj.ac.id
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstrak

Penelitian ini ialah sebuah penelitian secara kuantitatif, dimana bertujuan untuk dapat mengetahui serta membuktikan mengenai Pengaruh Stress Kerja dan Work Environment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini, menggunakan tenaga pendidik/guru PNS dari 10 SDN di Kec. Jatiasih sebagai populasinya dan jumlahnya terdapat 58 tenaga pendidik. Dimana, Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM yang dimana berbasis PLS. Sehingga, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenagapendidik, (2) Work environment berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, (4) Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja sebagai mediasinya, (5) Work environment berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan sebagai mediasinya.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Work Environment*, Kinerja Tenaga Pendidik, dan Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT
ON THE PERFORMANCE OF EDUCATORS WITH JOB
SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT SDN KEC.
JATIASIH
(IN IMPLEMENTING *MERDEKA BELAJAR* CURRICULUM)**

Abstract

This research is a quantitative study, which aims to find out and prove the influence of work stress and work environment on the performance of educators with job satisfaction as a mediating variable. This research used civil servant educators/teachers from 10 elementary schools in Kec. Jatiasih is the population and there are 58 teaching staff. Where, the data analysis technique in this research uses SEM which is PLS based. Thus, the research results show that (1) Job stress has a positive and significant effect on the performance of teaching staff, (2) Work environment has a positive and significant effect on the performance of teaching staff, (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of teaching staff, (4)) Work stress has a positive and significant effect on the performance of teaching staff through job satisfaction as the mediation, (5) Work environment has a positive and significant effect on the performance of teaching staff through satisfaction as the mediation.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Educator Performance, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah proses pembelajaran yang dimana di dalamnya mengajarkan tentang pengetahuan, dan keterampilan dalam menciptakan generasi yang bisa mengubah zaman ataupun bisa bersaing dengan yang lainnya. Bukan hanya itu saja, Pendidikan juga membangun sebuah sikap ataupun perilaku generasi tersebut. Pendidikan adalah sebuah proses untuk perubahan sikap seseorang ataupun sebuah kelompok dalam mendewasakan seseorang tersebut dalam pengajaran maupun pelatihan yang dilakukan (Menurut KBBI).

Dalam masa covid – 19 ini mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap Pendidikan, dimana bisa dilihat bahwa terjadinya penurunan kualitas Pendidikan yang terjadi di Indonesia akibat masuknya virus tersebut. Menurut Satriwan Salim sebagai Wakil Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), mengungkapkan bahwa penggunaan metode pembelajaran jarak jauh selama pandemi Covid-19 menyebabkan adanya keterbatasan tenaga pendidik maupun siswa menjadi tidak maksimal dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini, disebabkan kurangnya akses teknologi dan keterbatasan materi yang disampaikan oleh para tenaga pendidik. Selain pelaksanaan pembelajaran jarak jauh ini sudah tidak diterapkan lagi ditahun 2023 ini, ada yang terbaru dalam pembelajaran bagi generasi penerus tersebut yaitu terdapat perubahan kurikulum yang terjadi di Pendidikan baik dari SD – Universitas sudah menerapkannya.

Kurikulum merdeka belajar ialah sebuah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang sangat beragam, dalam hal ini konten akan lebih optimal dengan bertujuan supaya peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensinya masing - masing. Sehingga, guru memiliki keleluasaan untuk dapat memilih berbagai perangkat mengajar. Dengan begitu, pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat peserta didik. Dimana proyeknya digunakan untuk menguatkan pencapaian profil pelajar Pancasila yang akan dikembangkan berdasarkan tema tertentu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hasil penelitian Sunarni dan Karyono (2023) menjelaskan bahwa dalam penerapan kurikulum merdeka ini masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi seperti contohnya kurikulum merdeka masih terkesan memaksakan di beberapa sekolah, tidak semua guru menyambut baik kurikulum ini. Dimana, kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang berada di sekolah tersebut juga merupakan kendala yang dialami.

Fenomena ini dilihat dari beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kurikulum ini ada beberapa kendala dalam penerapannya dikarenakan banyaknya perubahan – perubahan yang menjadikan aspek yang harus ditekankan oleh para tenaga pendidik. Dimana tenaga pendidik terkendala di pengetahuan dan pelatihan tentang kurikulum merdeka itu bahan ajarnya masih sangat kurang dalam memberikan pembekalan terhadap tenaga pendidik.

Fenomena yang terdapat di 10 SDN Kec. Jatiasih dari kinerja tenaga pendidiknya mengalami penurunan. Dimana pada uraian tugas 1 ‘ ‘ Melaksanakan proses pembelajaran ‘ ‘, pada uraian tersebut terjadi fluktuatif yang dimana pada tahun 2020 rata – rata yang diadaptkan sebesar 85% sedangkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 88%. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2019 sebesar 88% tetapi mengalami penurunan di tahun 2020. Pada tahun 2020 tersebut baru munculah virus covid – 19 yang dimana pihak sekolah mengharuskan belajar dirumah, walaupun baru dipertengahan tahun tetapi cepat sekali menyebar keseluruh daerah yang berada di Indonesia. Sehingga guru harus membuat ppt serta materi yang tidak terlalu berat di jelaskan secara daring. Dan guru tersebut juga harus mengajarkan kepada para orang tua murid cara mengumpulkan tugas di google drive

dan hal lainnya. Dimana itu semua menjadi hal yang sangat mendadak bagi para guru. Sehingga, hal tersebut membuat pelaksanaan proses pembelajaran pun menjadi terkendala apalagi secara daring, yang dikendala oleh jaringan serta sebagian murid tidak mengikuti proses pembelajarannya dikarenakan kendala tidak mempunyai handphone. Di tahun 2021 mengalami kenaikan dikarenakan sudah mulai beradaptasi dengan situasi PJJ tersebut, hingga tahun 2022 mengalami kenaikan walaupun hanya sedikit. Hal tersebut dikarenakan sudah mulai melakukan aktivitas seperti biasa. Kenaikan tersebut tidak begitu drastic seperti tahun 2019 dikarenakan pada akhir bulan di tahun 2022 sudah mulai dikenalkannya kurikulum merdeka belajar, yang dimana para guru harus mengikuti pelatihan yang diadakan secara online.

Menurut (Robbins et al., 2016, p. 337) menyatakan bahwa stress kerja terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang terlalu panjang dikarenakan adanya perampangan di tempat kerja tersebut. Fenomena yang di dapatkan bisa dilihat dari hasil kesimpulan wawancara yang dilakukan peneliti dengan tenaga pendidik. Pernyataan dari seorang tenaga pendidik disana menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan dalam menerapkan kurikulum tersebut lumayan sulit diterapkan apalagi di sekolah dasar yang dimana murid tersebut masih belum stabil dalam melakukan pembelajaran dan menerima materi yang diajarkan oleh guru disana, sehingga itu yang menjadikan tantangan tersendiri dan beban yang akan ditanggung oleh guru di sekolah dasar apalagi dengan perubahan kurikulum tersebut. Pemahaman ataupun pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik disana masih kurang dalam pembelajaran atau dalam menjelaskan materi tentang kurikulum merdeka apalagi buku yang disediakan juga masih kurang. Sehingga, hal tersebut mengharuskan tenaga pendidik mencari ilmu sendiri dan saling bertanya kepada seluruh rekan guru yang menerapkan kurikulum tersebut. Dengan demikian, beban kerja yang diterima itu meningkat.

Menurut Widodo dalam Lumenta et al., (2019) mengungkapkan bahwa Work Environment merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Fenomena yang didapatkan setelah melakukan wawancara dengan beberapa guru disana menyatakan bahwa terdapat kekurangan di *Work Environment*nya yaitu kurang dari segi fasilitas, ataupun ruangan untuk menaruh buku. Menurut Robbins dan Judge (2015:49) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang baik tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik – karakteristiknya Di SDN Kec. Jatiasih beberapa guru menyatakan bahwa tidak diberikannya reward ataupun bonus, dan pekerjaannya itu sendiri yang merasa sedikit terbebani dengan diterapkannya kurikulum merdeka belajar.

Dengan begitu, berdasarkan latar belakang fenomena yang ada, maka peneliti memutuskan untuk melanjutkan mengenai **‘Pengaruh Beban Kerja Dan Work Environment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di SDN Kec. Jatiasih (Dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar)’**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Tenaga Pendidik

Seseorang akan memberikan sebuah hasil pekerjaannya sesuai dengan standart yang diberikan oleh perusahaan ataupun sesuai kriterinya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang tergolong baik ataupun tidak baiknya (Priyono, 2016, p. 185). Dimana seseorang pada dasarnya ini bersifat individual dikarenakan dalam setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja bisa dibilang hasil kerja dalam suatu periode dimana ini dapat dilihat dari 1 tahun selama bekerja. Sehingga, nantinya kinerja tersebut dapat diukur dari kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan tugas ataupun mencapai targetnya, yang artinya dapat dilihat dari standar pencapaian kinerja baik atau kurang baik.

Dalam hal ini, penyelesaian tugas serta tanggung jawab harus didijalankan oleh sekelompok atau seseorang dalam suatu organisasi. Dengan begitu, hasil yang dikerjakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dimana sudah sesuai dengan kriteria ataupun ketentuan yang di tetapkan dalam suatu organisasi (Robbins et al., 2016, p. 260). Factor – factor yang memengaruhi kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Perencanaan Kegiatan, Otoritas, Disiplin, dan Inisiatif (Silaen et al., 2021, p. 10). Indikator dari kinerja itu sendiri, terdapat Efektifitas, Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif (Suyadi et al., 2015) dalam (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan, menurut (Robbins et al., 2016, p. 260) terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan sikap kemandirian.

Stress Kerja

Stress kerja ialah sebuah tekanan ataupun ketegangan yang di dapatkan oleh seorang pegawai yaitu sikap tidak menyenangkan yang berasal dari pihak eksternal (pihak luar diri sendiri). (Wartono, 2018). Menurut (Robbins et al., 2016, p. 337) menyatakan bahwa stress kerja terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang terlalu panjang dikarenakan adanya perampangan diperusahaan tersebut. Sehingga stress kerja ialah suatu kondisi yang dinamis bagi seseorang yang dihadapkan oleh peluang, tuntutan yang hasilnya dianggap tidak menyenangkan.

Menurut Berney & Selye dalam (Asih et al., 2018, p. 4) terdapat 4 jenis stress kerja yaitu eustres (good stress), distress, hyposstress, dan hyperstress. Sedangkan gejala stress itu terdapat gejala fisologis, psikologis dan gejala perilaku (Robbins et al., 2016, p. 338). Indikator dari stress kerja yaitu beban kerja, sikap pimpinan, perlakuan kerja, kondisi lingkungan kerja, suatu pekerjaan dan karir Robbins dalam (Bulolo et al., 2021). Sedangkan, menurut Hasibuan (2014) dalam (Bulolo et al., 2021) yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja dan konflik.

Work Environment

Work environment dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sangat penting diperhatikan oleh seorang manajemen untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tersebut. *Work Environment* biasanya terdiri dari sebuah system kerja, perencanaan pekerjaan, kondisi kerja dan bagaimana cara orang diperlakukan ditempat kerjanya oleh manajer serta rekan kerja masing – masing (Ivancevich et al., 2014, p. 446). Work Environment disini berupa sebuah fasilitas kerja yang akan mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas dan beban pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kerja karyawannya (W Enny, 2019, p. 57).

Menurut Sedarmayanti (2011, hlm 21) dalam (Budiasa, 2021, p. 40) menyatakan bahwa terdapat 2 jenis Work Environment seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan rekan kerja dan fasilitas (Setiawan 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap dan perasaan yang dimana dirasakan oleh karyawan itu sendiri terhadap pekerjaan yang mereka terima. Menurut (Robbins et al., 2016, p. 52) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteristiknya tersebut. Pekerjaan tersebut lebih dari sekedar menulis, menunggu pelanggan, ataupun lainnya, tetapi pekerjaan tersebut juga harus membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasannya, mengikuti peraturan yang ada, kebijakan organisasi, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dimana dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan yang jelas (Robbins et al., 2016, p. 50). Factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah factor psikologi, social, fisik, finansial, mutu pengawasan serta factor hubungan antar pegawai (Sinambela, 2016, p. 309). Adapun indikator kepuasan kerja yaitu pekerja/kondisi kerja itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Robbins and Judge 2015).

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja disini bisa berefek positif ataupun negative tergantung cara seseorang tersebut menjalankannya masing – masing. Dikarenakan stress kerja itu sendiri terjadi dari diri seseorang tersebut seperti apabila seseorang tersebut menganggap negative maka akan berefek negative juga kepada diri sendiri seperti akan jatuh sakit, terjadinya penurunan performa, serta produktivitas kerjanya. Menurut Alfian Nur Hidayat & Lukman Hakim (2023) menyatakan bahwa karyawan mengalami stress psikologis dan perilaku maka mereka akan merasa tertekan dan lebih mendorong ke arah yang positif yaitu bekerja keras untuk mengatasi stress sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, menurut Biao Chen et., al (2023) menyatakan bahwa stress kerja juga bisa dapat memiliki pengaruh yang negatif, dengan begitu akan menyebabkan kinerja menurun serta produktivitas yang menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka mendapatkan hipotesisnya yaitu :

H1 : Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Karyawan

Work Environment yang kondusif dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tersebut. Dengan lingkungan kondusif maka karyawan akan merasakan nyaman dan pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga dengan begitu bisa meningkatkan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Dayu Laelena (2023) menyatakan bahwa Work Environment berpengaruh positif yang berartikan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Kepuasan kerja ialah sebuah sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sebuah pekerjaannya. Dimana sikap ini menunjukkan sikap positif dan menyenangkan terhadap suatu pekerjaan dan menunjukkan adanya kepuasan kerja. Adapun sikap negatif dan tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan, sehingga menunjukkan ketidakpuasan kerja.

Sehingga banyak sekali afktor – factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Dengan begitu, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berkontribusi jika karyawan tersebut merasa puas daalam melakukan pekerjaannya, dan dapat memberikan dampak postif juga terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan dapat mengelola stres kerjanya sendiri sehingga itu juga dapat menyebabkan kinerja yang meningkat. Sama dengan penelitian Taufiq Prasetya Pradana (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini, dikarenakan apabila stress kerja semakin tinggi maka akan kepuasan kerja akan menurun dan akhirnya mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun.

H4 : pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi

Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam Kepuasan Kerja sebagai mediasi

kepuasan kerja ialah sebuah perasaan postif terhadap suatu pekerjaan yang dappat dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteriitiknya tersebut. Pekerjaan tersebut llebih dari sekedar menulis, menunggu pelanggan, ataupun lainnya, tetapi pekerjaan tersebut juga harus membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasannya, mengikuti peraturan yang ada, kebijakan organisasi, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan begitu *Work Environment* juga menjadi salah satu factor dalam menentukan kepuasan kerja karyawan tersebut. Seperti penelitian Taufiq Prasetya Pradana (2018) yang menyatakan bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dengan begitu apabila lingkungan kerj yang baik maka akan meningkat juga kepuasan kerja dan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat

H4 : pengaruh *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi yaitu tenaga pendidik di SDN Kec. Jatiasih yang berjumlah 10 SDN dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 58. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dikarenakan Menurut (Arikunto, 2016, p. 104) menjelaskan jika jumlah dari populasi disuatu objek tersebut lebih besar dari 100 pegawai, sehingga dapatt diambil sebagian sekitar 10%-15% ataupun 20%-25% dari jumlah populasi. Tetapi, jika populasi kurang dari 100 pegawai maka jumlah sampel yang akan diambil secara keseluruhannya. Teknik data yang digunakan dalam pebelitian ini ialah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah jenis data yang menggunakan metode penelitian sebagai arahan dalam melakukan pengujian, dimana populasi dan sampelnya akan di ketahui dan datanya tersebut dikumpulkan menggunakan alat ukur sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk dapat menguji hipotesisi yang telah dibuat di bab sebelumnya dan nantinya akan dikumpulkan, selanjutnya akan dianalisis menggunakan data statistic (Sugiyono, 2015, p. 7). Pada penelitian ini, menggunakan sumber data primer dan sekunder, dikarenakan dengan menggunakan data primer ini dapat menunjukkan keasliaan informasi yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu, data sekunder untuk memperkuat dari data yang akan diperoleh.

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, metode ini mengumpulkan data data tersebut adalah hal yang diperlukan oleh penelitian sehingga nanti bisa dilakukannya menganalisis data. Menurut (Sugiyono, 2015, p. 243) menyatakan bahwa peneitian kuantitaif ini pastinya teknik analisis data dengan tujuan untuk emneliti rumusan masalah dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan Structural Equation Modelling (Pemodelan Persamaan Struktural) atau biasanya disebut dengan SEM. Pada penelitian ini menggunakan SEM yang berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis PLS ialah sebuah Teknik statistika yang biasanya digunakan oleh peneliti untuk membantu membandingkan variabel terikat dengan variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Sekolah dasar ialah sebuah Lembaga Pendidikan yang mengajarkan Pendidikan dasar untuk anak – anak yang berusia 6 – 12 tahun. Sekolah dasar negeri yang berada di Kec. Jatiasih terdiri dari 30 sekolah dasar negeri, yang dimana tersebar diberbagai kelurahan di Kota Bekasi. Sehingga peneliti mengambil 10 sekolah dasar negeri yang berada di Kec. Jatiasih yaitu SDN Jatisari 2, SDN Jatikramat VIII, SDN Jatirasa 2, SDN Jatiasih III, SDN Jatiasih IV, SDN Jatiasih V, SDN Jatiasih VIII, SDN Jatiasih 9, SDN Jatiasih X dan SDN Jatiluhur 2. Dari 10 SDN tersebut tersebar di berbagai kelurahan yang berada di Bekasi yaitu Kel. Jatisari, dimana peneliti mengambil 1 SD di Kel. Jatisari. Selanjutnya Kel. Jatirasa, mengambil 1 SD saja. Berikutnya, Kel. Jatiasih, dimana peneliti mengambil 6 SD yang berada di kelurahan tersebut. Dan terakhir, peneliti mengambil 1 SD yang berada di Kel. Jatiluhur.

Uji Hipotesis dan Analisis Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja Tenaga Pendidik	Pertanyaan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks
KK1	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas	0	1	20	23	14	44,8
KK 2	Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh atasan	0	2	10	28	18	47,2
KK 3	Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif saya sendiri	0	3	10	19	26	48,4
KK 4	Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapatkan permasalahan dalam pekerjaan.	0	2	14	23	19	47
KK 5	Saya mencapai target yang telah ditetapkan dalam kurikulum tersebut	0	0	15	24	19	47,2
KK 6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	0	1	17	26	14	45,2
TOTAL RATA – RATA							46,6

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, dimana dalam pertanyaan mengenai “ Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas “ dengan nilai indeks terkecil sebesar 44,8. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga pendidik di sekolah dasar dalam kinerja tenaga pendidik tersebut bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan tugas mereka masing – masing.

Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat nilai indeks yang terbesar yaitu sebesar 48,4 terkait dengan pernyataan " Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif saya sendiri. Sehingga, dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga pendidik di 10 Kec. Jatiuasih tersebut memiliki kinerja dalam bekerjanya sangat baik dimana tenaga pendidik tersebut selalu bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif diri sendiri tanpa harus di suruh terlebih dahulu oleh kepala sekolah. Kesimpulannya, menyatakan bahwa dalam menggunakan interpretasi three box method tersebut, maka nilai rata-rata indeks tersebut masuk ke dalam kategori yang tinggi. Hal ini, dapat menunjukkan bahwa indikator kinerja tenaga pendidik yang digunakan memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel kinerja tenaga pendidik.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Stress Kerja

Stress Kerja	Pertanyaan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks
SK1	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan saya mampu menyelesaikan semuanya dengan tepat waktu	0	1	12	27	18	47
SK2	Saya mampu menyelesaikan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu	0	2	13	24	19	46,8
SK3	Suasana di tempat saya bekerja, mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan	0	1	19	21	17	45,6
SK4	Tata penempatan barang maupun fasilitas diletakkan dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan karena adanya kenyamanan dalam bekerja	0	3	14	21	20	46,4
SK5	Walaupun konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan masih bisa berjalan dengan lancar	0	1	8	35	14	40,2
SK6	Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan	0	2	10	24	22	48
SK7	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu, tidak membuat saya merasa sakit kepala dan pusing	0	0	14	27	17	47
SK8	Saya merasa waktu yang diberikan untuk mencapai target sesuai dan cukup	0	2	13	25	18	46,6
TOTAL RATA – RATA							45,9

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, dimana dalam pertanyaan mengenai ‘‘ Walaupun konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan masih bisa berjalan dengan lancar ‘‘ dimana memiliki nilai indeks terkecil yaitu 40,2. Hal tersebut dinyatakan rendah dikarenakan tenaga pendidik di 10 SDN tersebut tidak ada yang membawa konflik pribadi kedalam dunia kerjanya. Dikarenakan, walaupun sedang terjadi konflik tapi harus menunjukkan sikap yang professional dan tidak boleh dibawah ke dalam proses mengajar.

Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat nilai indeks yang terbesar yaitu sebesar 48 terkait dengan pernyataan ‘‘ Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan ‘‘. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa total nilai indeks dari seluruh pertanyaan tersebut ialah 45,9. Kesimpulannya, menyatakan bahwa dalam menggunakan interpretasi three box method tersebut, maka nilai rata-rata indeks tersebut masuk ke dalam kategori yang tinggi. Hal ini, dapat menunjukkan bahwa indikator stress kerja yang digunakan memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel stress kerja.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel *Work Environment*

<i>Work Environment</i>	Pertanyaan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks
WK1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan	0	2	15	24	17	46
WK2	Lingkungan kerja guru tenang dan bebas dari suara bising mesin ataupun yang lain	0	2	9	26	21	48
WK3	Hubungan rekan kerja sangat harmonis	0	0	11	23	24	49
WK4	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan saling mendukung	0	1	12	22	23	48,2
WK5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung kurikulum merdeka	0	2	14	24	18	46,4
WK6	Alat yang digunakan untuk operasional masih layak digunakan	0	4	18	22	14	44
TOTAL RATA – RATA							46,9

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, dimana dalam pertanyaan mengenai ‘‘ Alat yang digunakan untuk operasional masih layak digunakan ‘‘ dengan nilai indeks terkecil sebesar 44. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga pendidik di sekolah dasar merasa bahwa alat yang digunakan untuk operasional masih layak digunakan. Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat nilai indeks yang terbesar yaitu sebesar 48,2 terkait dengan pernyataan ‘‘ Saya memiliki rekan kerja yang baik dan saling mendukung ‘‘.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa total nilai indeks dari seluruh pertanyaan tersebut ialah 46,9. Kesimpulannya, menyatakan bahwa dalam menggunakan interpretasi three box method tersebut, maka nilai rata-rata indeks tersebut masuk ke dalam kategori yang tinggi. Hal ini, dapat menunjukkan bahwa indikator work environment pendidik yang digunakan memiliki dampak yang dibilang cukup tinggi terhadap variabel work environment.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Pertanyaan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks
PUAS1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	1	0	10	21	26	49
PUAS2	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	0	3	21	12	22	45,4
PUAS3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang dikerjakan	0	3	8	26	21	47,8
PUAS4	Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan saya sehari – hari	0	1	14	18	25	44,6
PUAS5	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	2	16	22	18	46
PUAS6	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	0	1	14	26	17	46,6
TOTAL RATA – RATA							46,6

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, dimana dalam pertanyaan mengenai ‘‘ Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan saya sehari – hari ‘‘ dengan nilai indeks terkecil sebesar 44,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga pendidik di sekolah dasar merasa puas dengan gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan sehari – harinya.

Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat nilai indeks yang terbesar yaitu sebesar 49 terkait dengan pernyataan ‘‘ Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini ‘‘. Sehingga, dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga pendidik di 10 Kec. Jatiasih tersebut selalu merasa puas dengan pkerjaan yang mereka jalani saat ini sebagai guru di sekolah dasar negeri.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa total nilai indeks dari seluruh pertanyaan tersebut ialah 46,6. Kesimpulannya, menyatakan bahwa dalam menggunakan interpretasi three box method tersebut, maka nilai rata-rata indeks tersebut masuk ke dalam kategori yang tinggi. Hal ini, dapat menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang digunakan memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel kepuasan kerja.

Analisis Inferensial

Tabel 5. Hasil Outer Loading

Indikator	Stress (X1)	Kerja (X2)	Work Environment (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
SK1	0,727				
SK2	0,738				
SK3	0,752				
SK4	0,787				
SK5	0,724				
SK6	0,742				
SK7	0,723				
SK8	0,717				
WK1		0,819			
WK2		0,739			
WK3		0,709			
WK4		0,732			
WK5		0,724			
WK6		0,805			
PUAS1				0,735	
PUAS2				0,782	
PUAS3				0,793	

PUAS4	0,703
PUAS5	0,793
PUAS6	0,743
KK1	0,714
KK2	0,740
KK3	0,732
KK4	0,800
KK5	0,719
KK6	0,713

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indicator di semua instrument pertanyaan memiliki nilai loading factor yang berada diatas 0,7 (Setiaman 2020, hlm.17). menurut (Hamid & Anwar, 2019, p. 42) menyatakan bahwa loading factor nilai 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima serta dapat dikatakan baik. sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan di penelitian ini bisa dikatakan valid dan memenuhi syarat uji validitas konvergen dikarenakan rata – rata setiap instrument dari indicator sudah diatas 0,7, yang berarti sudah baik.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6. Hasil Cross Loading

Indikator	Stress (X1)	Kerja (X2)	Work Environment (Z)	Kepuasan (Y)
SK1	0,727	0,408	0,622	0,543
SK2	0,738	0,513	0,685	0,664
SK3	0,752	0,500	0,636	0,681
SK4	0,787	0,505	0,602	0,617
SK5	0,724	0,485	0,489	0,552
SK6	0,742	0,603	0,593	0,611
SK7	0,723	0,522	0,406	0,556
SK8	0,717	0,519	0,556	0,574
WK1	0,622	0,819	0,545	0,635
WK2	0,463	0,739	0,500	0,493
WK3	0,562	0,709	0,581	0,652
WK4	0,351	0,732	0,462	0,524
WK5	0,510	0,724	0,496	0,561
WK6	0,562	0,805	0,602	0,682
PUAS1	0,500	0,390	0,735	0,448
PUAS2	0,738	0,615	0,782	0,713
PUAS3	0,592	0,550	0,793	0,615
PUAS4	0,577	0,431	0,703	0,583
PUAS5	0,652	0,683	0,793	0,734
PUAS6	0,446	0,476	0,743	0,496
KK1	0,554	0,546	0,513	0,714
KK2	0,644	0,619	0,611	0,740
KK3	0,603	0,672	0,680	0,732
KK4	0,688	0,646	0,698	0,800
KK5	0,565	0,507	0,427	0,719
KK6	0,536	0,469	0,598	0,713

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai cross loading dari setiap indikator yang digunakan tersebut menyatakan bahwa variabel lebih tinggi daripada variabel lainnya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminasi yang

lebih baik dibandingkan dengan variabel lainnya, yaitu variabel stres kerja, work environment, kepuasan kerja, dan kinerja Tenaga Pendidik.

Tabel 7. Hasil AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Stress Kerja (X1)	0,546
Work Environment (X2)	0,571
Kepuasan Kerja (Z)	0,576
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,543

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Kesimpulan hasil dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) dari semua variabel, yaitu stres kerja, work environment, kepuasan kerja, dan kinerja Tenaga Pendidik, disimpulkan perhitungan tersebut dinyatakan memiliki nilai yang baik karena melebihi 0,5. Dimana variabel Stres Kerja memiliki nilai AVE yang sebesar 0,546, Work Environment memiliki nilai sebesar 0,571, Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,576, serta Kinerja Tenaga Pendidik memiliki nilai sebesar 0,543. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari setiap indicator variabel yang telah ditentukan tersebut dikatakan valid karena nilai AVE-nya tersebut melebihi 0,5.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Tabel 8. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Stress Kerja (X1)	0,906
Work Environment (X2)	0,889
Kepuasan Kerja (Z)	0,891
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,877

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari tabel tersebut, menyatakan bahwa nilai composite reliability dari setiap variabel Stress Kerja, Work Environemnt, Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik yang menunjukkan skor semuanya melebihi 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut sudah memenuhi kriteria keandalannya. Dimana uji reliabilitas dapat dikatakan akurasi ataupun dibuktikan keandalannya jika skornya lebih tinggi dari 0.7. Dimana, nilai composite reliability terbesar dapat dilihat di variabel Stress Kerja dengan nilai 0.906, sedangkan nilai yang terendah dapat dilihat di variabel Kinerja Tenaga Pendidik dengan nilai 0.877. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut membuktikan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sudah dibilang sangat baik serta dapat diandalkan dalam penelitian.

Cronbach's Alpha

Tabel 9. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Stress Kerja (X1)	0,881
Work Environment (X2)	0,850
Kepuasan Kerja (Z)	0,854
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,832

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari tabel tersebut, menyatakan bahwa setiap variabelnya, yaitu terdiri dari Stress Kerja, Work Environemnt, Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik, dinyatakan telah memenuhi kriteria keandalannya seperti di uji Composite Reliability dikarena nilai

Cronbach's alpha pada setiap variabel sudah melebihi 0.7. Dimana nilai Cronbach's alpha untuk variabel Stress Kerja memiliki skor sebesar 0.881, Work Environment sebesar 0.850, Kepuasan Kerja adalah 0.854, serta Kinerja Tenaga Pendidik adalah 0.832. Sehingga, hasil ini membuktikan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik serta sudah dapat diandalkan dalam penelitian.

Uji Structural Model (Inner Model)

Uji R-Square

Tabel 10. Hasil Uji R-Square

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

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa R-Square Adjusted yang tercantum di tabel menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,661, sehingga menunjukkan bahwa stress kerja dan work environemnt memiliki pengaruh yang sebesar 66,1% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 33,9% tersebut adalah sisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya ataupun variabel lainnya. Selanjutnya, nilai R-Square variabel Kinerja Tenaga Pendidik adalah 0,785, sehingga mengindikasikan bahwa stress kerja serta work environment memiliki pengaruh sebesar 78,5% terhadap kinerja Tenaga Pendidik, sehingga sisanya sebesar 21,5% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Q-Square

Tabel 11. Hasil Uji Q-Square

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

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Q-Square untuk variabel kinerja tenaga pendidik dengan skor 0,403 serta variabel kepuasan kerja dengan skor 0,357. Dimana, dari Kedua nilai dari variabel tersebut bernilai positif ataupun baik dikarenakan melebihi 0,35. Sehingga, hasil ini tersebut dapat dinyatakan bahwa validitas relevansi prediktif fit. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan work environment dapat memiliki kemampuan yang relevan dalam memprediksi variabel kinerja tenaga pendidik dan kepuasan kerja

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji T- Statistik

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Stress Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,359	0,360	0,130	2,767	0,003
Work Environment > Kinerja Tenaga Pendidik	0,346	0,356	0,118	2,939	0,002

Stress Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,159	0,153	0,81	1,962	0,025
<i>Work Environment</i> > Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,089	0,088	0,053	1,674	0,047
Kepuasan Kerja > Kinerja Tenaga Pendidik	0,280	0,272	0,122	2.290	0.011

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwa original sample variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil nilai yang sebesar 0,359 artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dari stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Dalam hal tersebut, hasil pengujian mengenai variabel stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik menghasilkan kesimpulan bahwa t hitung sebesar 2.767 lebih besar dari t tabel dengan skor 1.673. Sehingga, memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,003, yang artinya dibawah 0,05. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Jadi, hasil yang sudah diperoleh bahwa H1 dapat diterima.

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwa original sample variabel work environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik mendapatkan hasil nilai yang sebesar 0,346 artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dari work environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Sehingga, hasil pengujian mengenai variabel environment terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa t hitung sebesar 2,939 lebih besar dari t tabel dengan skor 1.673. Sehingga, memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,002 yang artinya dibawah 0,05. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa variabel work environment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Sehingga, hasil yang sudah diperoleh dari perhitungan diatas menyatakan bahwa H2 dapat diterima.

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwa original sample variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik mendapatkan hasil nilai yang sebesar 0,280 artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Dalam hal tersebut, hasil pengujian mengenai variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik menghasilkan kesimpulan bahwa t hitung sebesar 2.290 lebih besar dari t tabel dengan skor 1.673. Sehingga, memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,011, yang artinya dibawah 0,05. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Jadi, hasil yang sudah diperoleh bahwa H3 dapat diterima.

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwa original sample variabel stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya mendapatkan hasil nilai yang sebesar 0,159 artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dari stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Dalam hal tersebut, hasil pengujian mengenai variabel stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya menyatakan bahwa hasil dari kesimpulan bahwa t hitung sebesar 1,962 lebih besar dari t tabel dengan skor 1.673. Sehingga, memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,025 yang artinya dibawah 0,05. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi, hasil yang sudah diperoleh bahwa H4 dapat diterima.

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwa original sample variabel work

environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik melalui kepuasan kerja mendapatkan hasil nilai yang sebesar 0,089 artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dari work environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik melalui kepuasan kerja. Dalam hal tersebut, hasil pengujian mengenai variabel work environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik melalui kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan bahwa t hitung sebesar 1,674 lebih besar dari t tabel dengan skor 1.673. Sehingga, memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,047 yang artinya dibawah 0,05. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa variabel work environment terhadap kinerja Tenaga Pendidik melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi, hasil yang sudah diperoleh bahwa H_5 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik yang dapat dilihat melalui nilai original sampelnya (o) dengan skor 0,359 atau 35,9%. Diperoleh dengan nilai yang menunjukkan bahwa t hitung 2.767 > t tabel dengan skor 1,673, serta nilai signifikansi (p values) dengan skor $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dinyatakan signifikan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 tersebut diterima.

Penelitian ini sejalan dengan model penelitian Adelia Widayati (2022) dan Biao Chen et., al (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, walaupun tenaga pendidik merasa stress, namun hal tersebut tidak membuat mereka merasa lebih buruk. Maka sebaliknya, stress kerja membuat mereka merasa lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya agar lebih baik. Dikarenakan stress dini bersifat eustress.

Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik yang dapat dilihat melalui nilai original sampelnya (o) dengan skor 0,346 atau 34,6%. Diperoleh dengan nilai yang menunjukkan bahwa t hitung 2,939 > t tabel dengan skor 1,673, serta nilai signifikansi (p values) dengan skor $0.002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work environment* terhadap kinerja Tenaga Pendidik dinyatakan signifikan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 tersebut diterima.

Dalam penelitian ini sejalan dengan model penelitian yaitu dari Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari (2022) yang menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan serta kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2019, hlm 118) dalam (Budiasa, 2021, p. 47) menyatakan bahwa Work Environment ialah suatu pertimbangan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana karyawan tersebut akan dapat melakukan kegiatannya dengan baik untuk mencapai sebuah hasil yang optimal dimana Work Environment tersebut harus sehat, nyaman serta aman dalam menjalankan tugas kerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik yang dapat dilihat melalui nilai original sampelnya (o) dengan skor 0,280 atau 28,0%. Diperoleh dengan nilai yang menunjukkan bahwa t hitung 2.290 > t tabel dengan skor 1,673, serta nilai signifikansi (p values) dengan skor $0.011 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dinyatakan signifikan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 tersebut diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Intan Auliana dan Nur Achmad (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, menyatakan bahwa semakin pegawai itu merasakan kepuasan dengan pekerjaannya mereka maka itu juga akan mendorong terhadap kinerja yang diberikan. Penelitian selanjutnya yang sejalan ialah dari Rika Astika (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya karyawan. Dengan begitu, tenaga pendidik akan meningkat ketika mereka merasakan adanya kepuasan yang diberikan dari pihak sekolah dan senang dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain hati puas maka akan menimbulkan semangat yang meningkat dan ditunjukkan di kinerja yang meningkat. Dengan begitu, perasaan yang akan dirasakan oleh tenaga pendidik terhadap pekerjaan yang mereka terima dengan senang hati dan dengan begitu terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik tersebut. Dengan demikian, hal tersebut akan mendorong kinerja tenaga pendidik akan meningkat dikarenakan ada dorongan dari kepuasan kerja itu sendiri.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik yang dapat dilihat melalui nilai original sampelnya (ρ) dengan skor 0,159 atau 15,9%. Diperoleh dengan nilai yang menunjukkan bahwa t hitung $1,962 > t$ tabel dengan skor 1,673, serta nilai signifikansi (p values) dengan skor $0.025 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 tersebut diterima, maka dari itu variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini sejalan dengan model penelitian Adelia Widayati (2022) dan Biao Chen et., al (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, walaupun tenaga pendidik merasa stress, namun hal tersebut tidak membuat mereka merasa lebih buruk. Maka sebaliknya, stress kerja membuat mereka merasa lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya agar lebih baik. Dikarenakan stress ini bersifat eustress.

Sehingga stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan berpengaruh signifikan positif. Hal tersebut, sejalan dengan penelitian Taufiq Prasetya Pradana (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan melalui kepuasan kerja. Dimana, dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut jika karyawan merasa puas dalam bekerjanya maka akan memberikan kontribusi yang baik ataupun kinerja yang baik. Selanjutnya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan mampu mengelola stress kerja ke arah yang positif dan menimbulkan kinerja yang meningkat.

Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Pendidik yang dapat dilihat melalui nilai original sampelnya (ρ) dengan skor 0,089 atau 8,9%. Diperoleh dengan nilai yang menunjukkan bahwa t hitung $1,674 > t$ tabel dengan skor 1,673, serta nilai signifikansi (p values) dengan skor $0.047 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa

pengaruh work environment terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak serta H₁ tersebut diterima, maka dari itu variabel work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dalam hal ini, sejalan dengan penelitian Nurmin Arinto (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap work environment kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga variabel work environment berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini, work environment ialah suatu pertimbangan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana karyawan tersebut akan dapat melakukan kegiatannya dengan baik untuk mencapai sebuah hasil yang optimal dimana Work Environment tersebut harus sehat, nyaman serta aman dalam menjalankan tugas kerjanya Sutrisno (2019, hlm 118) dalam (Budiasa, 2021, p. 47). Dengan begitu, apabila lingkungan kerjanya nyaman dan kondusif maka tenaga pendidik disana juga akan merasakan kepuasan kerja dikarenakan dari segi fasilitas dan prasarannya juga sudah menunjang dalam melakukan proses pengajarnya ataupun bekerjanya sudah terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SDN Kec. Jatiasih, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Dalam hal ini, dibuktikan bahwa variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu stress kerja dikarenakan sesuai bukti dari hasil uji T menyatakan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sangat tinggi nilainya dibandingkan dengan variabel lainnya. Selain itu, dibuktikan dengan data sekunder yang didapatkan di penilaian kinerja tenaga pendidik, yang dimana mengalami fluktuatif dikarenakan beban kerja yang berlebihan sejak adanya lurikulum merdeka belajar. *Work Environment* terbukti menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, dikarenakan jika *work environment* baik, nyaman serta kondusif maka akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik juga meningkat. Selanjutnya, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, dikarenakan jika tenaga pendidik merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka akan memberikan feedback kepada pihak sekolah dengan memberikan kinerja serta produktivitas yang meningkat. Selain itu, stress kerja serta *work environment* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya.

Peneliti dapat menyarankan kepada SDN di Kec. Jatiasih supaya memperhatikan stress kerja, *work environment*, dan kepuasan kerja untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari tenaga pendidik. Apalagi dalam stress kerja, Lembaga pendidik harus bisa mengontrol stress tenaga Pendidik yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan harus lebih dipentingkan, dikarenakan sesuai dengan hasil akhir yang menyatakan bahwa variabel stress kerja sangat tinggi nilainya. Dengan begitu, pihak sekolah harus menyediakan buku literatur serta mengadakan sosialisasi ataupun pelatihan bagi tenaga pendidik untuk dapat meringankan beban kerja tenaga pendidik. Selain itu juga, dapat memperhatikan work environmentnya dari segi fasilitas, sarana dan prasarana yang disediakan harus dapat ditingkatkan. Dimana pihak sekolah harus sudah menyiapkan fasilitas yang menunjang kebutuhan dari kurikulum merdeka belajar seperti menyediakan infocus harus lebih dari 2, untuk menghindari bentroknya pemakaian infocus, serta dapat memberikan reward kepada para tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331–342. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Asih, G. Y., Hardani, P., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*.
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5. https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR_KURNIAWAN_MM46_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue August).
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (2014). *Organizational Organizational Behavior and Management Tenth Edition* (P. Ducham (ed.); Tenth Edit). Library of Congress Cataloging.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan 14). PT. Remaja Rosda Karya.
- Pradana, T. P. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)*.”
- Priyono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition* (C. O’Donnell (ed.); CANADIAN E).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, & Harerany, A. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid unyuk meningkatkan kinerja)* (Issue 1). PT Bumi Aksara.
- Sitoningrum, N. D. (2023). *Kurikulum Merdeka Belajar : Pengertian, Tujuan, Karakteristik, Hingga Keunggulannya*. Detik.Com. <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6823183/kurikulum-merdeka-belajar-pengertian-tujuan-karakteristik-hingga-keunggulannya#:~:text=Mengutip laman Kementerian Pendidikan%2C Kebudayaan,mendalami konsep dan menguatkan kompetensi>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.

- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA MANAJEMNPRESS. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Widayati, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan DiMediasi Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid - 19 pada Karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia*. *Vol 10, No, 1–16*.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/8022>