



## Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SDN 038 Kiaracondong, Kota Bandung)

Defina Fitriana Putri<sup>1</sup>, Deri Apriadi<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Korespondensi penulis: [definafitrianaputri@gmail.com](mailto:definafitrianaputri@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the extent to which work stress and job satisfaction influence the daily performance of employees, with the research object being teachers and education staff at SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung. The research employed a quantitative approach using a total sampling technique that involved 30 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results show that work stress does not significantly affect performance when tested partially, as indicated by a  $t$ -value smaller than the  $t$ -table ( $0.918 < 1.701$ ) with a significance level of 0.367. Conversely, job satisfaction demonstrates a strong positive influence on employee performance, with a  $t$ -value of 8.454 exceeding the  $t$ -table value of 1.701 and a significance level of 0.000. The simultaneous test ( $F$ -test) indicates that both variables collectively affect performance, with an  $F$ -value of 40.033 greater than the  $F$ -table value of 3.35. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.739, meaning that work stress and job satisfaction together explain 73.9% of the variance in employee performance. These findings highlight the crucial role of enhancing job satisfaction as the primary factor in improving the performance of teachers and education staff in schools.

**Keywords:** Work Stress; Job Satisfaction; Employee Performance; Education Staff; Quantitative Research.

**Abstrak.** Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap cara karyawan bekerja sehari-hari, dengan objek kajian pada pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik total sampling yang melibatkan 30 responden. Responden mengisi kuesioner sebagai sumber data, yang setelah itu dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan sebuah software SPSS. Dari hasil analisis, diketahui stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja jika dilihat secara parsial, karena nilai  $t$ -hitung lebih kecil dibandingkan  $t$ -tabel ( $0,918 < 1,701$ ) dan nilai signifikansinya sebesar 0,367. Selain itu, Ada hubungan yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan terlihat dari  $t$ -hitung sebesar 8,454 yang melampaui nilai  $t$ -tabel 1,701, serta nilai signifikansi yang sangat kecil yaitu 0,000. Hasil uji simultan (Uji  $F$ ) menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama memengaruhi kinerja, dengan nilai  $F$ -hitung 40,033 yang melebihi  $F$ -tabel 3,35. Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,739, yang berarti stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,9% perubahan dalam kinerja karyawan. Hasil menggarisbawahi sangat penting meningkatkan kepuasan kerja sebagai faktor utama dalam mendorong kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

**Kata kunci:** Stress Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Tenaga Kependidikan; Penelitian Kuantitatif.

### 1. LATAR BELAKANG

Mutu orang-orang yang terlibat dalam bidang pendidikan bukan hanya ditentukan dengan sebuah peran pendidik (guru) saja yang selama ini lebih diketahui, tetapi peran tenaga kependidikan yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung proses pembelajaran. Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah dua komponen utama yang saling melengkapi dalam sebuah sistem Pendidikan. Dalam konteks Pendidikan dasar, Pendidikan dan tenaga kependidikan diharapkan dapat bekerja secara produktif untuk dapat menciptakan lingkungan sekolah yang berkinerja tinggi. Akan tetapi, tantangan bekerja di sekolah negeri saat ini semakin kompleks, khususnya seperti beban administrasi, tekanan dalam kebijakan, hingga

ekspektasi kebanyakan Masyarakat terhadap layanan Pendidikan di masa sekarang. Hal ini mendorong pentingnya perhatian terhadap kondisi stress kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Robbins & Judge, stress kerja merupakan sebuah respons individu saat menghadapi ketidaksesuaian tuntutan sebuah pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Jika stress kerja ini tidak dikelola dengan baik, stress ini akan menurunkan produktivitas, motivasi kerja, dan bahkan berdampak pada psikologis (Steven & Prasetyo, 2020). Di sisi lain, kepuasan kerja itu kondisi psikologis yang baik (positif) yang timbul saat individu merasakan pekerjaannya memberikan penghargaan dan kenyamanan yang sesuai dengan ekspektasinya (Ratih Tristianingsih et al., 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Sari et al., 2022) pada guru SD menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang bisa dinyatakan langsung maupun kinerja guru juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil sejalan dikemukakan oleh (Nurwahyudi & Astuti, 2022) yang menyebutkan bahwa Kepuasan kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja guru, sedangkan stres kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga penemuan ini mempertegas kepuasan kerja akan menjadi factor yang lebih dominan untuk mengukur kinerja guru dibandingkan stress kerjanya, setidaknya hanya dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Studi ini berlokasi di SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung, dengan objek penelitian mencakup seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Sekolah ini memiliki beragam latar belakang dari kepegawaian dan peran kerja yang kiranya menarik jika diteliti lebih lanjut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan di sekolah dasar negeri, khususnya di tengah kompleksitas beban administrasi, kebijakan, dan ekspektasi masyarakat terhadap layanan pendidikan. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada SD Negeri 038 Kiaracondong Kota Bandung dengan melibatkan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang mayoritas berstatus non-PNS, sehingga memberikan gambaran lebih kontekstual mengenai kondisi nyata di sekolah negeri. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Stres kerja merupakan salah satu bentuk tekanan psikologis atau mental yang muncul akibat berbagai tuntutan dalam lingkungan pekerjaan. Dalam teori stres umum menjelaskan bahwa stres muncul dari interaksi antara persepsi subjektif individu dan kondisi lingkungan eksternal yang objektif. Teori ini ada dari anggapan bahwa setiap dari individu akan berusaha untuk menyesuaikan diri, memperkuat, dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Namun, Ketika usaha tersebut tidak berhasil atau sumber daya dirasa tidak cukup, maka kondisi stres pun tak terelakkan. (Ekawarna, 2020).

Dalam hal ini, stres timbul karena adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dan kapasitas individu. Ketika kondisi ini berlangsung terus-menerus, tidak hanya mengganggu mental dan fisik pekerja, tetapi juga berdampak pada penurunan kualitas kinerjanya. Menurut (Griffin & Moorhead, 2013; (Steven & Prasetyo, 2020), stres merupakan respons adaptif terhadap tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan, yang jika tidak ditangani, bisa berdampak pada produktivitas kerja dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Mangkunegara, 2015; (Damanik et al., 2020) menyatakan bahwa, terdapat tujuh indikator stress kerja seseorang, yaitu : (1) ketidakpuasan hubungan kerja (2) rasa bosan atau jenuh (3) sering menunda pekerjaan (4) perubahan tingkat produktivitas (5) kemangkiran dalam bekerja (6) kehadiran (7) darah tinggi dan sakit kepala.

Perasaan puas dalam bekerja timbul dari penilaian positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Mengingat beban kerja dapat memengaruhi kepuasan ini, pihak terkait sebaiknya memberikan perhatian terhadap performa dan kondisi kerja tiap individu dan faktor apa saja yang mempengaruhinya apakah seperti dukungan dari pimpinan Perusahaan, rekan kerja, budaya dari tempat kerja itu sendiri, dan pengembangan keterampilan dari tiap individu (Ulfa et al., 2021).

Menurut (Widjanarko, 2022; (Adiyanti & Kusumah, 2023), kepuasan kerja merupakan cara karyawan menilai atau memandang pekerjaannya, yang dapat menimbulkan perasaan positif maupun negatif. Tingkat kepuasan ini dapat memengaruhi semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

(Spector Yuwono; Mila Badriyah. 2015) menjelaskan bahwa, terdapat enam indikator kepuasan kerja seseorang, yaitu : (1) upah, yakni gaji dan bagian dari rasa keadilannya; (2) benefit, yaitu bentuk fasilitas seperti hiburan dan lainnya; (3) co-workers, seseorang rekan kerja yang kompeten dalam bekerja; (4) operating procedures, yaitu sebuah kebijakan atau prosedur; (5) nature of work, yaitu sejauh mana tugas yang dijalankan terasa menyenangkan atau justru

membebani secara psikologis; (6) communication, merupakan berbagai informasi baik menggunakan kata-kata, lisan atau tulisan.

Menurut (Adhari, 2020; (Destia, 2025) menyebutkan kinerja karyawan itu hasil pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang tertentu. Hasil ini bisa dilihat dari dua hal yaitu seberapa baik kualitas pekerjaan yang sedang dan sudah dilakukan, dan seberapa banyak jumlahnya pekerjaan itu yang dapat diselesaikan secara efektif.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai hal, Entah itu datang dari dalam individu atau dipengaruhi oleh faktor luar, seperti lingkungan tempat kerja. Kalau karyawan bisa bekerja dengan baik, maka target dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Tapi kalau kinerjanya kurang, maka perusahaan akan lebih sulit untuk mencapai apa yang sudah direncanakan. (Sari Suryani et al., 2023)

(Kasmir, 2016; (Sri Ekowati, Meilaty Finthariasari, 2020) menyatakan bahwa, terdapat enam indikator kinerja, yaitu : (1) kualitas (2) kuantitas (3) Tepat waktu (4) penekanan biaya (5) pengawasan (6) hubungan antar karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian melibatkan semua pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung Dengan jumlah 30 orang, jumlah ini bisa dibilang tidak besar. karena masih dapat dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian yang dilakukan menggunakan teknik total sampling. Teknik yang sama juga digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh (Damanik et al., 2020) di mana dijelaskan bahwas populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang dijadikan responden dalam rangka memperoleh daya yang menyeluruh dan akurat.

#### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden (30 orang pendidik dan tenaga kependidikan). Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **C. Uji Validitas**

Sumber utama penelitian berasal dari data sekunder. Walaupun pada umumnya dianggap telah memenuhi aspek validitas, peneliti tetap melakukan uji validitas guna memastikan keakuratan data yang digunakan (Siregar et al., 2024).

#### **D. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur bisa memberikan hasil yang stabil dan sama setiap kali digunakan dalam situasi yang serupa (Agustina et al., 2024).

#### E. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020) (dalam konteks penelitian kuantitatif asosiatif), regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji ini dipakai ketika peneliti ingin mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

#### F. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Tabel 1. Data Kuesioner Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	22
	Laki-laki	8
Status Kepegawaian	PNS	10
	PPPK	11
	GTY/PTY	1
	Guru Honorer Sekolah	3
	Tenaga Honorer Sekolah	5
Jenis PTK	Kepala Sekolah	1
	Guru	24
	Tenaga Kependidikan	5

Sumber: Tenaga Administrasi Sekolah, SDN 038 Kiaracondong

Berdasarkan data tersebut, Pendidik dan Tenaga kependidikan berjumlah 30 Orang. Mayoritas pegawai berstatus non-PNS dan terdiri dari guru perempuan. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk mengevaluasi bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kualitas kinerja dalam konteks sekolah negeri.

### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel (1)	Item (2)	(3)	(4)	Keterangan (5)
	X1.1	0,420	0,361	Valid
	2	0,385		
	3	0,658		

Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SDN 038 Kiaracondong, Kota Bandung)

Stres Kerja	4	0,607	0,361	Valid
	5	0,703		
	6	0,691		
	7	0,590		
	8	0,643		
	9	0,683		
	10	0,434		
	11	0,721		
	12	0,662		
	13	0,688		
	14	0,656		
Kepuasan Kerja	X2.1	0,852	0,361	Valid
	2	0,819		
	3	0,733		
	4	0,904		
	5	0,784		
	6	0,765		
	7	0,829		
	8	0,816		
	9	0,902		
	10	0,792		
	11	0,746		
	12	0,713		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,891	0,361	Valid
	2	0,806		
	3	0,910		
	4	0,898		
	5	0,897		
	6	0,813		
	7	0,830		
	8	0,788		
	9	0,938		
	10	0,938		
	11	0,847		
	Y12	0,782		

Sumber: Data olah SPSS (2025)

Merujuk pada hasil sudah tertera dalam tabel hasil uji validitas pada seluruh indicator pernyataan yang mengukur variabel stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki  $> 0,361$  yaitu nilai rtabel, sehingga diartikan seluruh indicator pernyataan pada keseluruhan variabel bisa dinyatakan valid dan bisa dipergunakan dalam sebuah penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,867	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,949	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,968	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Nilai Cronbach's Alpha yang tercantum dalam tabel menunjukkan angka batas minimum 0,60, dengan nilai pada variabel Stres Kerja (X1) 0,869, Kepuasan Kerja (X2) 0,949, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,968. Berdasarkan hasil yang sudah tertera, bisa diartikan bahwa pada seluruh variabel dalam kuesioner telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, Seluruh instrumen yang digunakan terbukti reliabel dan dapat dipercaya, jadi layak digunakan sebagai alat untuk mengukur setiap variabel yang diteliti.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ) Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error the Estimate
1	,283 <sup>a</sup>	,080	,047	5,814

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Nilai R Square sebesar 0,080 yang ditunjukkan pada tabel mengindikasikan bahwa pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hanya sebesar 8,0%. Artinya, masih ada 92,0% variasi dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji t Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t Sig
1	(Constant)	20.283	9,478		2,140 ,042
	Stress Kerja	,125	,136	,091	0,918 ,367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Merujuk pada tabel tersebut, thitung tercatat sebesar 0,918 dengan nilai atau sebuah angka signifikansi 0,367. Untuk mengetahui nilai ttabel pada taraf signifikansi 5%, terlebih dahulu perlu dihitung derajat kebebasannya (df) menggunakan rumus berikut:

$$Df = n - 2 = 30 - 2 = 28$$

Keterangan: Df merupakan derajat kebebasan, n adalah jumlah responden, dan penelitian ini untuk keperluan analisis data, penelitian ini menggunakan batas signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,701. Karena nilai  $t < ttabel$  dan nilai  $sig > 0,05$ , maka stress kerja (X1) tidak terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,0729	4,146

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dalam tabel artinya dapat diperoleh nilai R Square dengan angka 0,739 berarti dinyatakan jika variabel kepuasan kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 73,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sementara sisanya ada pada angka 26,1% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya di luar model ini.

**Tabel 7. Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t Sig
1	(Constant)	20.283	9,478		2,140 ,042
	Kepuasan Kerja	0,789	0,093	,839	8,454 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Merujuk dari tabel di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa angka thitung adalah 8,454 dengan angka signifikansi 0,000. Maka dari itu, nilai yang ada pada ttabel dilihat pada taraf signifikansi 5%, dan untuk menemukannya digunakan rumus derajat kebebasan sebagai berikut:

$$Df = n - 2 = 30 - 2 = 28$$

Keterangan: Taraf signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Berdasarkan perhitungan, nilai dari ttabel sebesar 1,701. Dengan demikian, karena Nilai thitung yang terkait dengan variabel kepuasan kerja (X2) tercatat sebesar di  $8,454 > ttabel\ 1,701$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t Sig
1	(Constant)	20.283	9,478		2,140 ,042



Stress Kerja	0,125	0,136	0,091	0,918	,367
Kepuasan Kerja	0,787	0,093	0,839	8,454	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

**Tabel 9. Uji F Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

			ANOVA <sup>a</sup>			
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regressi	1376,587	2	688,294	40,033	,000
	Residual	464,213	27	17,193		
	Total	1840,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, stres kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dalam tabel, terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 40,033 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini berarti variabel independen secara keduanya sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai Ftabel ditentukan pada sig 5%, digunakan rumus derajat kebebasan:

$$Df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = n - k = 30 - 3 = 27$$

Keterangan: Df atau derajat kebebasan diperoleh dari jumlah variabel penelitian yang dilambangkan dengan  $k$  dan jumlah responden yang dilambangkan dengan  $n$ , dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Ftabel yang didapat adalah 3,35. Karena nilai Fhitung gabungan untuk variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mencapai 40,033 lebih besar dari Ftabel 3,35 dan signifikansi 0,00 di bawah 0,05. Maka hal ini  $H_a$  diterima. Ini berarti stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang terbilang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf di SD Negeri 038 Kiaracondong, sementara kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan dominan dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi signifikan, meskipun pengaruh terbesar berasal dari kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kepuasan kerja melalui penghargaan yang adil, hubungan kerja yang harmonis, dan evaluasi beban kerja yang proporsional. Meskipun stres kerja tidak terbukti

signifikan, upaya pengelolaan tetap perlu dilakukan agar tidak menimbulkan dampak negatif jangka panjang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu sekolah dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya perlu ditafsirkan secara hati-hati dan tidak digeneralisasi secara luas. Untuk penelitian mendatang, disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau motivasi kerja, memperluas objek penelitian ke sekolah-sekolah lain, serta mempertimbangkan pendekatan campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian Penulis mengucapkan terima kasih kepada SD Negeri 038 Kiaracondong, Kota Bandung, beserta kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang telah memberikan izin, dukungan, serta partisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>
- Agustina, G., Novedliani, R., & Febrian, F. (2024). *Model Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penerapan Organizational Happiness Character dan Komitmen Organisasi*. 7(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1896>
- Damanik, D. D., Efendy, I., & Simanjorang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 2(1), 30–39.
- Destia, A. I. (2025). *Influence Of Job Satisfaction And Workload On Employee Performance At CV . Surya Perkasa Block Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. 1(2), 87–100.
- Ekawarna. (2020). Stress Jabatan: Penyebab dan implikasinya. In *Jambi: Salim Media Indonesia* (Vol. 11, Issue 1).
- Nurwahyudi, M. R., & Astuti, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Pundong. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 795–815. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.563>
- Prasetyo, D., & Ibnu Fitroh Sukono, F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>

- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Siregar, R., Yunan, N., Irwansyah, R., Apriadi, D., & Susilawati, M. (2024). The Effect of Institutional Ownership on Financial Performance With Intellectual Capital as A Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2656–4691. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i4.2013>
- Sri Ekowati, Meilaty Finthariasari, A. (2020). Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Islam (Jam-Ekis)*, 3(1), 1–14.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Ulfa, L., Muchlis, N., & Sundari. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(3), 69–80.
- Martiana, D. S., & Ningsih, E. I. W. (2022). Hubungan Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Masyarakat. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(2), 548. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v6i2.2456](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2456)
- Martiana, D. S., & Ningsih, E. I. W. (2022). Hubungan Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Masyarakat. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(2), 548. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v6i2.2456](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2456)