

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KORELASI DI SEKOLAH DASAR  
NEGERI KECAMATAN PAMULANG)**

Maulidina Ardianti<sup>1</sup>, Yulita Pujilestari<sup>2</sup>, Ruknan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pamulang

[maulidinaardhiantii@gmail.com](mailto:maulidinaardhiantii@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Education is a strategic factor in national development, with teachers playing a crucial role as the spearhead of quality education delivery. This study aims to analyze the influence of work stress, work motivation, and social support on the performance of public elementary school teachers in Pamulang District. The study employed a quantitative approach with an associative approach, involving a sample of teachers selected through a multistage random sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results indicate that teacher performance is at a moderate level, with teachers capable of carrying out formal duties but not optimal in extra-role work behavior and controlling counterproductive behavior. Work stress, work motivation, and social support, neither partially nor simultaneously, have a significant effect on teacher performance. These findings confirm that teacher performance is influenced by various other factors, including professional competence, principal leadership, organizational culture, and school management systems. This study provides theoretical contributions by enriching the literature on the determinants of teacher performance, as well as practical implications for schools and policymakers in designing strategies to improve teacher performance through stress management, strengthening motivation, and increasing social support within the school environment.*

**Keywords:** *social support, teacher performance, motivation, influence of work stress, elementary school*

**ABSTRAK**

Pendidikan merupakan faktor strategis dalam pembangunan bangsa, di mana guru berperan penting sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, melibatkan sampel guru yang dipilih melalui teknik multistage random sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket berskala Likert dan dianalisis dengan statistik deskriptif serta regresi linear berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada tingkat sedang, di mana guru mampu melaksanakan tugas formal namun belum optimal dalam perilaku kerja ekstra peran dan pengendalian perilaku kontra-produktif. Stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, termasuk kompetensi profesional, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sistem manajemen sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang determinan kinerja guru serta implikasi praktis bagi sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru melalui pengelolaan stres, penguatan motivasi, dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan sekolah.

**Kata kunci:** dukungan sosial, kinerja guru, motivasi, pengaruh stres kerja, sekolah dasar

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Melalui pendidikan yang berkualitas, sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan baik, sehingga mampu berkontribusi dalam memajukan bangsa (kompasiana, 2023). Di era yang terus berkembang dengan pesat saat ini, masyarakat diuntut memahami perubahan yang sangat signifikan dalam aspek kehidupan mulai dari teknologi, ekonomi, sosial dan salah satunya adalah Pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur tentang tugas, hak, dan kewajiban guru serta dosen di Indonesia. Guru adalah pendidik profesional yang bertugas mengajar

dan membimbing siswa, dengan syarat memiliki pendidikan minimal Sarjana (S1). Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi juga mendukung pelaksanaan tugas guru dan dosen secara baik. Semua peraturan ini dibuat supaya kualitas pendidikan di Indonesia semakin baik, dengan menjaga profesionalisme dan memberikan perlindungan guru dan dosen sebagai tenaga pendidik.

Sulistiani dan Nugraheni (2023), menyatakan bahwa guru seringkali di jadikan ujung tombak dan memiliki peran sentral dalam bertanggung jawab pada kualitas penerus bangsa. Namun, hambatan seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administrasi,

yang tanpa disadari akan menimbulkan stres kerja dan menurunkan tingkat kinerja guru. Pada dasarnya, sudah menjadi kewajiban guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Guru yang berprestasi merupakan guru yang memiliki kemampuan untuk belajar, memiliki wawasan ilmiah yang kokoh, wawasan sosial yang luas, dan sikap positif terhadap kinerjanya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan prestasi akademik siswa, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif. Dengan metode pengajaran yang efektif, guru dapat membangun motivasi belajar siswa serta membentuk budaya akademik yang positif di sekolah. Selain itu, kinerja guru yang baik berkontribusi terhadap peningkatan reputasi sekolah, menarik lebih banyak siswa, dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Di bawah ini adalah diagram dari hasil survei pendahuluan variabel kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamulang dengan menggunakan studi korelasi.

Hasil survei pendahuluan terhadap 40 guru di SDN Pamulang Permai dan SDN Pondok Benda 3 menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang cukup signifikan. Sebanyak 46,46% guru mengalami kendala pada aspek task performance, 44,38% pada citizenship behavior, dan 47,34% pada counterproductive behavior. Data ini mengindikasikan bahwa hampir separuh guru belum mampu menjalankan peran profesionalnya secara optimal, dengan permasalahan menonjol terdapat pada perilaku kontra-produktif yang berpotensi mengganggu iklim kerja sekolah dan efektivitas proses pembelajaran.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang mereka alami. Stres kerja pada guru dapat muncul akibat berbagai tekanan, seperti beban mengajar yang berat, tuntutan administratif, interaksi dengan siswa dan orang tua, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan hubungan dengan peserta didik. Sebaliknya, guru yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, mampu menciptakan suasana belajar yang

kondusif, serta memberikan perhatian dan bimbingan yang maksimal kepada siswa. Penting bagi lembaga pendidikan untuk menyediakan dukungan, seperti pelatihan manajemen stres dan lingkungan kerja yang sehat, guna meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus menjaga kinerja mereka tetap baik

Sumarni, A., et al, (2025), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. *"stress is defined as a psychological response to demand for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person's capacity or resource"*, stres merupakan respons psikologis untuk permintaan yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya. Inti dari pandangan

Colquit, LePine dan Wesson adalah respons seseorang secara fisik dalam menghadapi permasalahan baik yang berhubungan dengan sesamanya maupun lingkungan di sekitarnya.

Senada dengan hasil penelitian Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021), menyatakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan guru ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja timbul karena dipelajari melalui pengalaman atau interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi merasa nyaman dan bergairah dalam kinerjanya. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Guru yang termotivasi sering kali menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Mereka lebih cenderung mengeksplorasi metode pengajaran yang kreatif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mengembangkan hubungan positif

dengan siswa, sehingga menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan penuh semangat belajar. Namun rendahnya motivasi kerja guru dapat mempengaruhi oleh kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan sekolah. Tanpa dukungan, guru merasa kurang dihargai sehingga motivasinya menurun. Penting lingkungan sekolah memberikan dukungan sosial positif agar motivasi kinerja guru optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani, I., & Kurniawati, F. (2023), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier. Dukungan sosial yang meliputi bantuan emosional, informasi, dan instrumental dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, teman, dan institusi pendidikan, dapat membantu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam perencanaan dan pengembangan karier mereka. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, membuat keputusan karier yang tepat, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam meningkatkan kinerja.

Dengan adanya penelitian-penelitian yang terkonsentrasi terhadap kinerja guru, peneliti masih melihat adanya peluang kebaruan dalam penelitian ini yaitu terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru yaitu variabel (X1) Stres kerja, variabel (X2) Motivasi kerja, dan variabel (X3) Dukungan sosial. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamulang dengan studi korelasi, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial.

Berdasarkan uraian yang melatar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Guru (Studi Korelasi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamulang)”.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan

kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik multistage random sampling agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel yang representatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup berskala Likert lima tingkat. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan keadaan variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang secara umum berada pada tingkat sedang. Kondisi ini mencerminkan bahwa guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara formal, namun belum sepenuhnya optimal dalam menampilkan perilaku kerja ekstra peran serta pengendalian perilaku kontra-produktif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan tugas inti, tetapi juga oleh aspek sikap, konsistensi, dan profesionalisme dalam lingkungan kerja sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widodo (2018)

yang menyatakan bahwa kinerja guru di sekolah dasar umumnya berada pada tingkat cukup, terutama pada pelaksanaan tugas pembelajaran, namun masih lemah pada aspek perilaku ekstra peran dan konsistensi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru telah menjalankan tugas formalnya dengan baik, tetapi belum sepenuhnya mengembangkan perilaku kerja yang melampaui tuntutan jabatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, stres kerja guru berada pada kategori sedang hingga tinggi. Stres tersebut terutama dipengaruhi oleh beban kerja, tuntutan administrasi, serta tekanan tanggung jawab profesional. Meskipun demikian, hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru masih mampu mempertahankan kinerjanya meskipun berada dalam kondisi stres, kemungkinan karena adanya mekanisme adaptasi, pengalaman kerja, atau komitmen profesional terhadap tugas pendidikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Kyriacou (2001) dan Skaalvik & Skaalvik (2017) yang menyatakan

bahwa stres kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, terutama pada guru yang memiliki pengalaman kerja, komitmen profesional, serta kemampuan coping yang baik. Guru cenderung tetap menjalankan tugas pembelajaran meskipun berada dalam tekanan kerja, karena profesi guru memiliki tuntutan moral dan tanggung jawab sosial yang tinggi. Dengan demikian, stres kerja lebih berpengaruh pada kesejahteraan psikologis guru dibandingkan pada output kinerja yang tampak secara langsung.

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Guru menunjukkan dorongan yang cukup dalam melaksanakan tugas, baik yang bersumber dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Namun, hasil uji regresi menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengisyaratkan bahwa motivasi yang dimiliki guru belum sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk peningkatan kinerja, kemungkinan karena keterbatasan sistem penghargaan, beban kerja, atau faktor struktural di sekolah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Uno (2016) dan Sardiman (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang bersifat internal tidak selalu terwujud dalam peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang memadai. Motivasi yang tinggi dapat terhambat oleh faktor struktural seperti beban administrasi, keterbatasan sarana prasarana, serta sistem penghargaan yang kurang optimal. Dengan kata lain, motivasi merupakan prasyarat penting, namun bukan satu-satunya penentu kinerja guru.

Dukungan sosial yang diterima guru dari rekan kerja, kepala sekolah, dan lingkungan keluarga berada pada kategori cukup baik. Meskipun dukungan sosial secara teoretis berperan dalam menjaga stabilitas emosi dan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang ada belum cukup kuat atau belum terintegrasi secara sistematis dalam mendorong peningkatan kinerja profesional guru. Selanjutnya, dukungan sosial juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan

terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sarafino & Smith (2014) yang menyatakan bahwa dukungan sosial lebih berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres dan kelelahan kerja dibandingkan sebagai faktor peningkat kinerja secara langsung. Dukungan dari rekan kerja, kepala sekolah, dan keluarga membantu guru menjaga stabilitas emosional, namun tidak secara otomatis meningkatkan kualitas atau kuantitas kinerja apabila tidak diiringi dengan penguatan kompetensi dan sistem manajemen sekolah yang efektif.

Secara simultan, stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rendahnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti kompetensi pedagogik dan profesional, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sistem penilaian kinerja, serta kesejahteraan guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan tidak hanya bertumpu pada faktor psikologis dan sosial semata. Temuan

ini sejalan dengan penelitian Rivai dan Sagala (2017) serta Mulyasa (2018) yang menegaskan bahwa kinerja guru merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi pedagogik dan profesional, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sistem supervisi akademik, serta kesejahteraan guru. Faktor psikologis dan sosial berperan sebagai pendukung, tetapi tidak cukup kuat jika berdiri sendiri tanpa dukungan sistem organisasi sekolah yang baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial melalui pengelolaan stres, peningkatan motivasi, atau pemberian dukungan sosial semata. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan sistemik yang mengintegrasikan penguatan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, budaya organisasi kondusif, serta kebijakan pendidikan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang secara umum berada pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan

guru pada dasarnya telah mampu melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan tuntutan formal profesinya, namun belum sepenuhnya optimal dalam menampilkan perilaku kerja ekstra peran (citizenship behavior) serta pengendalian perilaku kontra-produktif (counterproductive behavior). Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menjalankan tugas inti pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap profesional, konsistensi perilaku kerja, serta komitmen terhadap nilai-nilai organisasi sekolah. Hasil ini sejalan dengan temuan Widodo (2018) dan Astuti & Raharjo (2023) yang menyatakan bahwa kinerja guru sekolah dasar umumnya berada pada tingkat cukup, dengan kekuatan pada aspek pelaksanaan tugas mengajar, tetapi masih lemah pada dimensi perilaku ekstra peran dan konsistensi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru telah memenuhi tuntutan minimal profesi, namun belum menginternalisasi perilaku kerja yang melampaui kewajiban formal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, stres kerja guru berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang terutama dipengaruhi oleh

beban kerja, tuntutan administrasi, serta tekanan tanggung jawab profesional. Namun demikian, hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, mereka masih mampu mempertahankan tingkat kinerjanya. Kondisi ini diduga berkaitan dengan adanya mekanisme adaptasi, pengalaman kerja, serta komitmen moral dan profesional guru terhadap tugas pendidikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Kyriacou (2001), Skaalvik & Skaalvik (2017), Putra, Dantes, & Ariawan (2025), serta Cahyani & Ubaidillah (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, khususnya pada guru yang memiliki kemampuan coping yang baik dan rasa tanggung jawab profesional yang tinggi. Dengan demikian, stres kerja dalam konteks ini lebih berpengaruh terhadap aspek kesejahteraan psikologis guru dibandingkan terhadap hasil kinerja yang tampak secara langsung.

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa

guru memiliki dorongan yang cukup dalam melaksanakan tugas, baik yang bersumber dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Namun, hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki guru belum sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk peningkatan kinerja. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor struktural, seperti keterbatasan sistem penghargaan, tingginya beban administrasi, serta kurangnya dukungan sarana dan prasarana pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan pandangan Uno (2016), Sardiman (2018), dan Wahyudi, Armanu, & Suryadi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, khususnya yang bersifat internal, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang kondusif. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja guru.

Dukungan sosial yang diterima guru dari rekan kerja, kepala sekolah, dan lingkungan keluarga berada pada kategori cukup baik. Meskipun secara teoretis dukungan sosial berperan

dalam menjaga stabilitas emosi dan semangat kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang ada belum terintegrasi secara optimal dalam mendorong peningkatan kinerja profesional guru. Hasil ini memperkuat temuan Sarafino & Smith (2014) serta Peneliti (2025) yang menyatakan bahwa dukungan sosial lebih berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres dan kelelahan kerja daripada sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja. Dukungan sosial membantu guru bertahan secara emosional, tetapi tidak secara otomatis meningkatkan kualitas atau kuantitas kinerja apabila tidak diiringi dengan penguatan kompetensi dan manajemen sekolah yang efektif.

Secara simultan, stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rendahnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Faktor-faktor tersebut antara lain kompetensi pedagogik dan profesional,

kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, sistem supervisi akademik, sistem penilaian kinerja, serta kesejahteraan guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai & Sagala (2017) serta Mulyasa (2018) yang menegaskan bahwa kinerja guru merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor psikologis dan sosial berperan sebagai pendukung, namun tidak cukup kuat apabila berdiri sendiri tanpa dukungan sistem organisasi sekolah yang baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial hanya melalui pengelolaan stres kerja, peningkatan motivasi, atau pemberian dukungan sosial. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan sistemik yang mengintegrasikan penguatan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, budaya organisasi yang kondusif, serta kebijakan pendidikan yang mendukung profesionalisme guru secara berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial dengan mekanisme saling mengontrol antarvariabel. Stres kerja berhubungan positif dengan kinerja ketika dikendalikan oleh motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif baik dengan maupun tanpa kontrol dukungan sosial, serta dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja ketika dikontrol oleh stres kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkaya kajian kinerja guru melalui penguatan bukti empiris mengenai peran stres kerja, motivasi, dan dukungan sosial serta pengembangan model konseptual hubungan antarvariabel. Secara praktis, menegaskan pentingnya pengelolaan stres, penguatan motivasi kerja, dan penyediaan dukungan sosial lembaga pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru secara berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (8th ed.). New York: Wiley.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurnal :**
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). *Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru*. G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 7(03), 764–772. <https://Journal.Upy.Ac.Id/Index.Php/Bk/Article/View/5065>
- Cahyani, A., & Ubaidillah, H. (2024). *Work Stress, Job Satisfaction, And Motivation On Teacher Performance*. Academia Open, 8(2). <https://Acopen.Umsida.Ac.Id/Index.Php/Acopen/Article/View/4377>

- Handayani, I., & Kurniawati, F. (2023). Peran dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dan kinerja individu. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 12(2), 134–145.
- Kompasiana. (2023). Peran pendidikan dalam pembangunan sumber daya manusia. *Kompasiana*.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.  
<https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Putra, P. G. N., Dantes, K. R., & Ariawan, I. P. W. (2025). Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(2).  
[https://Ejournal-Pasca.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Jurnal\\_Ap/Article/View/3311](https://Ejournal-Pasca.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Jurnal_Ap/Article/View/3311)
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Sulistiani, D., & Nugraheni, A. (2023). Beban kerja, stres kerja, dan implikasinya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1), 45–56.
- Sumarni, A., et al. (2025). Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pendidik. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 7(1), 22–34.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudi, Y. P., Armanu, A., & Suryadi, N. (2023). *The Motivation And Their Effect On Teacher Performance: The Mediation Role Of Work Experience*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2).
- Widodo, H. (2018). *Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(2), 112–123.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.