

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Guru dalam Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada MTsN 1 Solok Selatan

Huriyah Salsabila^{1*}, Robby Dharma², Desi Permata Sari³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Manajemen/Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang, Indonesia

Email: bila39618@gmail.com¹, robby_dharma@upiypk.ac.id², desipermatasari735@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: robby_dharma@upiypk.ac.id

Abstract. *This study aimed to analyze the effect of job stress and work conflict on teacher performance, with the work environment serving as an intervening variable at MTsN 1 Solok Selatan. This research employed a quantitative approach using a causal research design. The population consisted of all 49 teachers at MTsN 1 Solok Selatan. Since the population was relatively small, a total sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results showed that job stress had no significant effect on either teacher performance or the work environment. Likewise, work conflict had no significant effect on teacher performance but had a significant effect on the work environment. Furthermore, the work environment had a positive and significant effect on teacher performance. The indirect effect analysis indicated that the work environment did not mediate the relationship between job stress and teacher performance. However, it successfully mediated the relationship between work conflict and teacher performance. This study concludes that the work environment plays a crucial role in improving teacher performance. Therefore, school management is expected to create a conducive work environment by strengthening communication, collaboration, and effective conflict management to support sustainable improvements in teacher performance.*

Keywords: *Job Conflict; Job Performance; Job Stress; Total Sampling; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada MTsN 1 Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTsN 1 Solok Selatan yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru maupun lingkungan kerja. Konflik kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja guru, tetapi mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama, dan pengelolaan konflik secara efektif agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Konflik Kerja; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Total Sampling.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan sektor penting dalam pembangunan sumber daya manusia sehingga keberhasilan penyelenggaraannya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, secara profesional untuk memenuhi tuntutan kurikulum, administrasi, dan mutu pendidikan (Cahyati et al., 2024). Guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dituntut memiliki kompetensi, disiplin, dan kemampuan beradaptasi agar mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara optimal (Alfiah et al.,

2023). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sekolah karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Tawa et al., 2025).

Sebagai lembaga pendidikan formal, madrasah tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter peserta didik. Kompleksitas tugas guru, mulai dari pembelajaran, pembinaan karakter, hingga administrasi, memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional agar proses pendidikan berjalan efektif (Fatimah et al., 2024).

MTsN 1 Solok Selatan merupakan madrasah negeri terakreditasi A dengan jumlah guru yang memadai. Berdasarkan hasil observasi, rata-rata nilai kinerja guru meningkat dari 81,36 pada tahun 2022 menjadi 83,04 pada tahun 2023 dan 84,05 pada tahun 2024. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan capaian kinerja antar-guru, sehingga peningkatan tersebut belum berlangsung secara merata dan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah stres kerja. Stres kerja merupakan tekanan yang memengaruhi kondisi fisik dan psikologis individu (Puspitasari et al., 2021). Berdasarkan observasi, sebagian guru menghadapi beban administrasi yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tuntutan penyelesaian laporan secara bersamaan sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi dan kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Feri et al. (2021) dan Lahtifah dan Kurniawati (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, konflik kerja juga diduga memengaruhi kinerja guru. Konflik dapat muncul akibat perbedaan pembagian tugas, beban kerja, maupun hubungan interpersonal (Irmadiani, 2022). Hasil observasi menunjukkan masih adanya perbedaan persepsi dalam pembagian tugas dan pelaksanaan tanggung jawab antar-guru yang berpotensi menghambat kerja sama. Penelitian Avianto et al. (2021) serta Sugiyono dan Rahajeng (2022) membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru diduga tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja (Pareraway et al., 2021). Berdasarkan observasi, fasilitas pembelajaran di MTsN 1 Solok Selatan telah memadai, namun komunikasi, koordinasi, dan hubungan interpersonal antar-guru masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja diduga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara stres kerja, konflik kerja, dan kinerja guru, sebagaimana dikemukakan oleh Muzakki dan Arum (2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, meskipun kinerja guru di MTsN 1 Solok Selatan menunjukkan peningkatan, masih terdapat kesenjangan capaian antar-guru yang diduga dipengaruhi oleh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening di MTsN 1 Solok Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan dan peningkatan kinerja guru.

2. TINAJUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Mulyadi, 2021). Bajaj (2023) menjelaskan bahwa manajemen berfokus pada pengoordinasian individu dan kelompok agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Sebagai ilmu dan praktik, manajemen berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, termasuk pada lembaga pendidikan (Batjo, 2021; Bögenhold, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses mengelola tenaga kerja untuk mengoptimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, MSDM berperan meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme guru (Suganthi et al., 2025). Menurut Moeheriono (2021), MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien, sedangkan Marwah et al. (2024) menegaskan bahwa SDM merupakan aset strategis organisasi. Pengelolaan SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja (Richard, 2021; Rivai, 2021). Siagian (2021) membagi fungsi MSDM menjadi fungsi manajerial dan operasional yang bertujuan meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Rahardja (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, sedangkan Sunto (2021) dan Andriani dan Setyohadi (2022) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai target. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, disiplin, stres kerja, kondisi kerja, kompensasi, dan desain pekerjaan (Elizar & Tanjung, 2021; Fauzi, 2022).

Penelitian ini menggunakan indikator Rohman et al. (2021), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sehingga memengaruhi produktivitas kerja. Puspitasari et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja ditandai perasaan cemas dan tertekan akibat beban kerja, sedangkan Ardiana dan Sutopo (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons terhadap tekanan pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja. Faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi faktor organisasi, lingkungan, dan individu (Hermawan, 2022). Indikator yang digunakan mengacu pada Qoyyimah et al. (2021), yaitu beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan kualitas supervisi yang buruk.

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan pertentangan yang timbul akibat perbedaan tuntutan, peran, atau tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Irmadiani (2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja, sedangkan Dhakirah et al. (2021) menjelaskan bahwa konflik terjadi ketika tuntutan berbagai peran tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik kerja dipengaruhi oleh tekanan waktu, kepuasan kerja, dukungan sosial, dan tuntutan peran (Pratiwi & Betria, 2021). Indikator penelitian mengacu pada Sari et al. (2021), yaitu tuntutan pekerjaan, pertentangan, dan harapan peran.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar individu yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang mendukung kenyamanan bekerja, sedangkan Pareraway et al. (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi fasilitas, metode kerja, dan hubungan sosial yang memengaruhi produktivitas. Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu, kebisingan, keamanan, dan penataan ruang (Afandi, 2021; Tjiabrata et al., 2021). Penelitian ini menggunakan indikator Afandi (2021), yaitu lampu penerangan, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, dan bunyi musik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTsN

1 Solok Selatan yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen madrasah dan studi pustaka. Variabel penelitian terdiri atas stres kerja dan konflik kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas), pengujian inner model (R-Square, Q-Square, dan Effect Size), serta pengujian hipotesis melalui nilai path coefficient, t-statistics, p-values, dan uji pengaruh tidak langsung (indirect effect).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

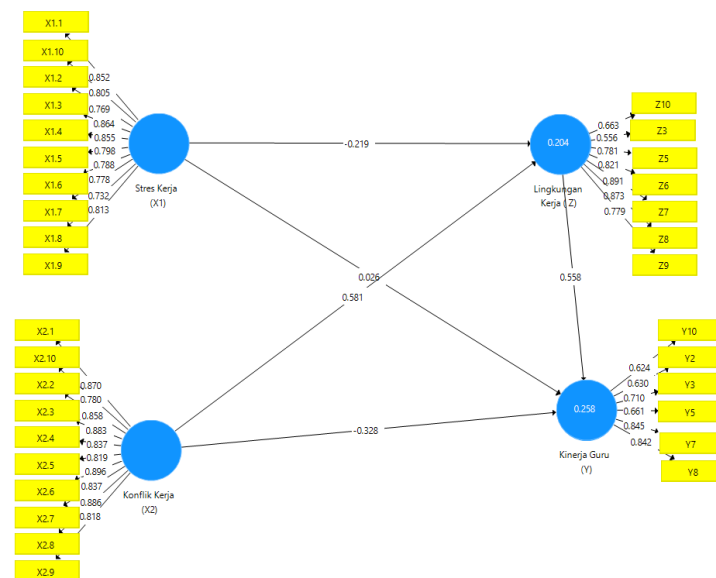
Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	30
	Perempuan	34	70
Pendidikan	S1	47	97,5
	D3	1	2,5
Lama Bekerja	1–5 tahun	8	17
	5–10 tahun	14	29
	>11 tahun	26	54
Usia	20–30 tahun	14	30
	31–40 tahun	20	40
	>41 tahun	14	30

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (70%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 14 orang (30%). Berdasarkan tingkat pendidikan, hampir seluruh responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu 47 orang (97,5%), sedangkan 1 orang (2,5%) berpendidikan D3. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 11 tahun, yaitu 26 orang (54%), diikuti masa kerja 5–10 tahun sebanyak 14 orang (29%), dan 1–5 tahun sebanyak 8 orang (17%). Sementara itu, berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 20 orang (40%), sedangkan kelompok usia 20–30 tahun dan lebih dari 41 tahun masing-masing berjumlah 14 orang (30%).

Outer Loading

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading di atas 0,60 setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator yang tidak memenuhi kriteria. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas konvergen (*convergent validity*) sehingga layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.



Gambar 1. Model Pengujian Struktural SEM-PLS.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,943	0,949	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,957	0,963	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,820	0,867	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,886	0,911	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas sehingga indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Nilai R Square

Tabel 3. Nilai R Square.

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,258	0,207
Lingkungan Kerja (Z)	0,204	0,168

Berdasarkan Tabel 3, nilai R Square variabel Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,204, yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja mampu menjelaskan variasi Lingkungan Kerja sebesar 20,4%, sedangkan 79,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R Square variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,258, yang berarti variabel Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 25,8%, sedangkan 74,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Result For Inne Weight.

Hubungan Langsung	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Stres Kerja > Kinerja Guru	0,026	0,005	0,240	0,115	0,914
Konflik kerja > Kinerja Guru	0,328	0,315	0,253	1,323	0,196
Stres Kerja > Lingkungan Kerja	0,219	0,201	0,298	0,742	0,463
Konflik Kerja > Lingkungan Kerja	0,581	0,565	0,208	2,962	0,006
Lingkungan Kerja > Kinerja Guru	0,558	0,587	0,136	5,046	0,000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Sebaliknya, pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, Konflik Kerja terhadap Kinerja Guru, serta Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja tidak signifikan.

Tabel 5. Result Path Analysis.

Hubungan Langsung	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Stres kerja > Lingkungan kerja > Kinerja guru	0,122	0,115	0,187	0,655	0,513
Konflik kerja > Lingkungan kerja > Kinerja guru	0,324	0,326	0,142	2,290	0,022

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru. Sebaliknya, Lingkungan Kerja mampu memediasi pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Guru, yang menunjukkan bahwa konflik kerja memengaruhi kinerja guru melalui perubahan kondisi lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 Solok Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik yang terjadi belum berada pada tingkat yang menghambat pelaksanaan tugas maupun menurunkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru mampu mengelola perbedaan pendapat melalui komunikasi, kerja sama, dan profesionalisme sehingga konflik tidak berkembang menjadi konflik yang mengganggu kinerja. Temuan ini tidak mendukung teori yang menyatakan bahwa konflik kerja dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, namun sejalan dengan penelitian Agustus et al. (2024) yang menyatakan bahwa konflik yang dikelola dengan baik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya kerja, serta hubungan antarpegawai, dibandingkan dengan tingkat stres individu. Kemampuan guru dalam mengelola tekanan kerja juga menyebabkan stres tidak memengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan Husnalia et al. yang menyatakan bahwa stres kerja bersifat individual sehingga tidak selalu memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Semakin tinggi konflik yang terjadi, semakin besar pengaruhnya terhadap kualitas komunikasi, hubungan antarpegawai, koordinasi, dan kenyamanan bekerja. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Temuan ini mendukung teori bahwa konflik kerja memengaruhi lingkungan kerja dan sejalan dengan penelitian Pada et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengelolaan konflik yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia serta sejalan dengan penelitian Agustin et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Peran Lingkungan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru karena stres kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap lingkungan kerja maupun terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi, sedangkan stres kerja merupakan kondisi psikologis individu. Temuan ini sejalan dengan Guru et al. (2022) yang menyatakan bahwa variabel mediasi tidak dapat berfungsi apabila hubungan antara variabel independen dan mediator tidak signifikan.

Peran Lingkungan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja guru. Konflik kerja memengaruhi kinerja melalui perubahan kondisi lingkungan kerja, terutama pada aspek komunikasi, koordinasi, dan hubungan antarpegawai. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja guru. Temuan ini mendukung teori mediasi dalam PLS-SEM dan sejalan dengan penelitian Agung et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan dalam menjembatani pengaruh konflik kerja terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru MTsN 1 Solok Selatan. Stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, sedangkan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru, sehingga lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan didukung komunikasi serta fasilitas yang memadai mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru, tetapi mampu memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan konflik kerja yang efektif dibandingkan dengan tingkat stres kerja yang dialami guru.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Alfiah, L., Nurlaily, N., & Elfrianto, E. (2023). Monitoring and evaluation in improving teacher's performance. <https://doi.org/10.56495/ije.v2i4.565>
- Bajaj, R. (2023). Mastering the art of strategic planning: A blueprint for success. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*. <https://doi.org/10.53555/jrtdd.v6i3s.2308>
- Batjo, N., Ambotang, A. S., Taat, M. S., Mosin, M., Shaari, A. S., & Talip, R. (2021). Pengaruh pengurusan pengajaran dan pembelajaran terhadap kualiti guru sekolah rendah luar bandar di Sabah. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 4(2), 13–31.
- Bögenhold, D. (2024). Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 138–163. <https://doi.org/10.1177/0143831X221140153>
- Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Manajemen efektif pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. *Tsaqofah*, 4(3). <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 989–1001.
- Fatimah, M., Bahij, A., Nurachman, A., & Setiawan, R. (2024). Optimalisasi mutu pendidikan melalui administrasi personalia yang efisien: Pilar utama keberhasilan institusi sekolah. *Tsaqofah*, 4(6). <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3860>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Marwah, P., Agarwal, V., Mishra, S., Traisa, R., & Faiz, A. (2024). Strategic management of human resources: Analysing the significance of human capital in the organization. *Multidisciplinary Reviews*, 6, 2023ss091. <https://doi.org/10.31893/multirev.2023ss091>
- Moehariono. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Muzakki, M., & Arum, F. F. (2022). Workload, work stress, and work environment are essential predictors of teacher wellbeing: Empirical study. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2276>
- Nikmatulaili, N., Gistituati, N., & Marsidin, S. (2023). Manajemen stres kerja dan konflik kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.3564>
- Rahardja. (2021). Understanding impact sustainable intention of s-commerce activities: The role of customer experiences, perceived value, and mediation of relationship quality. *Sustainability*, 13(20), 11492. <https://doi.org/10.3390/su132011492>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Siagian, A. O. (2021). Sumber daya manusia unggul 4.0. *SDM Unggul di Industry*. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Suganthi, M., Raja, G. P., & Muthurasu, C. (2025). Role of human resource management in education. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*, 12(S1), 43–46. <https://doi.org/10.34293/sijash.v12iS1-May.8976>
- Supriyanto, N., Lian, B., & Kesumawati, N. (2022). Effect of work stress and workload on teacher's performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 819–829. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v7i2.12137>
- Tawa, A., Zulfakar, Z., & Hakim, L. (2025). Human resources management in improving teacher performance at Darussolihin Nahdlatul Wathan Kalijaga High School. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 13(1), 26–36. <https://doi.org/10.33394/vis.v13i1.12621>
- Tyoningsih, Y. S., & Mulyaningsih, F. (2025). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 21(1), 31–40. <https://doi.org/10.21831/jpji.v21i1.82361>
- Ulya, U. A., Nursaidah, N., & Izzuddin, A. (2024). Investigating the interplay of work conflict, role ambiguity, work stress to teacher performance at SDN Kalisat 01 Jember. *International Social Sciences and Humanities Proceedings*. <https://doi.org/10.32528/issv.v2i3.419>
- Zakaria, A., Nisa, Z. K., Lifanto, M. Y., & Muallimin, M. (2024). Menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui manajemen konflik yang tepat. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(1), 92–101. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1453>