

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek utama yang berperan sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan pengelolaan lembaga pendidikan (Mubarok Ramdanil, 2021). Melalui pengelolaan SDM yang terarah dan sistematis, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga seluruh proses manajerial maupun operasional sekolah berjalan lebih efektif dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa mencakup pendidikan. Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan dalam mempengaruhi peserta didik supaya mampu menyesuaikan diri sebaik mungkin dengan lingkungannya (Zamani F.E, 2022). Melalui pendidikan dapat dibentuk sumber daya manusia yang unggul, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pada era 5.0, tantangan pendidikan semakin kompleks, guru dituntut tidak hanya sebagai pengajar platform digital tetapi juga sebagai fasilitator dan pengelola pembelajaran (Suherman Agus dkk, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas proses pembelajaran dan salah satu faktor kunci di dalamnya adalah keberadaan dan kualitas guru.

Guru merupakan komponen kunci dalam keberhasilan proses pendidikan karena mereka berperan bukan hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Hal ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah pada pasal 3 yaitu: Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menjalankan kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, mendidik, membimbing serta melatih siswa-siswi menjadi lebih baik, serta tetap

melaksanakan berbagai pekerjaan tambahan yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan pokok (Mendikbud No 15, 2018).

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, guru menghadapi beragam tantangan yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Beban administrasi yang semakin kompleks seperti tuntutan tugas-tugas, tuntutan evaluasi hasil belajar yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan, perubahan kurikulum yang menuntut adaptasi cepat, penggunaan teknologi pembelajaran yang memerlukan kompetensi tambahan, serta berbagai tugas di luar jam pembelajaran kerap menambah beban profesional guru. Guru memiliki berbagai tuntutan pekerjaan yang bervariasi sehingga memicu adanya tekanan psikologis (Tua & Gaol, 2021). Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru, sehingga pada akhirnya berpotensi menimbulkan stres kerja.

Stres kerja menjadi salah satu isu utama yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang, termasuk pendidikan. *World Health Organization (WHO)* menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres akibat pekerjaan, hal ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik, psikologis, hingga produktivitas tenaga kerja (Hairil Akbar dkk., 2024). Fenomena tersebut juga dialami oleh tenaga pendidik di berbagai negara, di mana guru menjadi kelompok profesi yang rentan terhadap tekanan pekerjaan, tuntutan administrasi, dan perubahan sistem pembelajaran yang dinamis.

Isu stres kerja juga menjadi perhatian di Indonesia karena tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan profesional yang semakin kompleks. Menurut Survei Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2021, menunjukkan bahwa sekitar 45% guru di Indonesia mengalami stres kerja ringan hingga sedang, sementara 18% lainnya mengalami stres berat (Deliyana., dkk, 2025).

Stres kerja pada guru muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan, sumber daya, atau dukungan yang tersedia untuk menyelesaikannya. Menurut Robbins dan Judge 2011, stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan kerja yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi

(Yasmin & Ni Wayan, 2022). Dalam konteks profesi guru, stres kerja dapat terjadi karena adanya tekanan waktu penyelesaian tugas, tuntutan pencapaian target pembelajaran, dan kewajiban administratif yang terus meningkat. Selain itu, interaksi dengan peserta didik yang memiliki karakter beragam, tekanan dari orang tua peserta didik, serta kebijakan sekolah yang berubah-ubah turut menjadi pemicu munculnya stres kerja.

Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan proses pendidikan, karena kinerja yang baik mencerminkan efektivitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara 2017, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Fransiska & Tupti, 2020). Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, kondisi psikologis, dan dukungan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khansa Fatin Afifah mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMP 2 Muhammadiyah Semarang dan SMP 3 Muhammadiyah Semarang membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. (Afifah Khansa Fatin, 2022). Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka cenderung semakin menurun kinerja guru, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik atau berada pada tingkat yang rendah, maka kinerja guru dapat meningkat secara optimal. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan stres kerja dalam lingkungan pendidikan, karena kondisi psikologis guru berpengaruh langsung terhadap efektivitas proses belajar mengajar.

Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, penelitian tersebut dilakukan pada lingkungan sekolah dan karakteristik responden yang berbeda. Hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan (SMK), khususnya di SMKN 6 Bandung. Padahal, guru SMK memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena selain melaksanakan pembelajaran, mereka juga dituntut untuk mengelola kegiatan praktik, administrasi, serta penyesuaian dengan perkembangan dunia industri.

Berdasarkan data absensi guru SMKN 6 Bandung pada tahun ajaran 2024/2025, masih ditemukan ketidakhadiran guru dengan berbagai keterangan, seperti izin, sakit, maupun tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas guru di sekolah.

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Kebaruan tersebut terletak pada fokus permasalahan, penggunaan teori variabel kinerja guru, serta konteks lokasi penelitian yang dilakukan di SMKN 6 Bandung. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja guru mengacu pada konsep yang dikemukakan Supardi. Sementara itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan teori kinerja dari Sondang P. Siagian dan Hultman. Selain itu, penelitian ini juga memberikan perspektif baru dengan mengaitkan pengaruh stres kerja dalam konteks sekolah kejuruan, yang memiliki karakteristik beban tugas dan lingkungan kerja berbeda dengan sekolah umum, sehingga menghasilkan temuan yang lebih relevan dengan kondisi guru di SMKN 6 Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, stres kerja diduga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun, sejauh mana pengaruh tersebut terjadi pada guru di SMKN 6 Bandung masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan

penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Stres Kerja Guru di SMKN 6 Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirancang, tujuan dari penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Gambaran Stres Kerja di SMKN 6 Bandung.
2. Untuk Mendeskripsikan Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung.
3. Untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi setiap pihak yang memerlukan atau memanfaatkan penelitian ini. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan kajian mengenai stres kerja serta kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat memperkaya teori dan literatur terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja guru, sekaligus menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pendidik. Selain itu, penelitian ini memperkuat pemahaman teoritis mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja dan kesejahteraan guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam mengkaji fenomena stres kerja dan kinerja guru, sehingga peneliti dapat memperluas wawasan akademik, meningkatkan kemampuan analisis, serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan teori manajemen pendidikan di lingkungan sekolah.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam menyusun strategi manajemen yang lebih efektif, khususnya terkait pembagian tugas, pengelolaan beban kerja, serta pemberian dukungan bagi guru. Temuan penelitian ini juga dapat membantu sekolah dalam meningkatkan efisiensi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan mengurangi potensi stres yang dialami guru.

c. Bagi guru

Penelitian ini bermanfaat bagi guru sebagai bahan refleksi mengenai kondisi kerja yang dihadapi serta dampaknya terhadap kinerja profesional. Hasil penelitian dapat mendorong guru untuk lebih memahami pentingnya manajemen stres, mengatur strategi kerja yang lebih efektif, dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola tekanan sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal.

d. Bagi pembaca

Penelitian ini memberikan informasi yang komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan stres kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Pembaca dapat memahami faktor-faktor penyebab stres kerja, dampaknya terhadap kualitas pembelajaran, serta langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi tekanan kerja di lingkungan pendidikan.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini ditetapkan agar pembaca dapat memahami inti pembahasan dan menghindari kesalahpahaman dalam proses penelitian. Penelitian ini dibatasi pada kajian teoritis mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Bandung. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian hanya mencakup informasi yang berhubungan dengan tingkat stres kerja yang dialami guru serta bagaimana stres tersebut mempengaruhi kualitas kinerja guru.

Terdapat dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 6 Bandung pada tahun ajaran 2025/2026. Wilayah penelitian dibatasi pada sekolah tersebut karena memiliki karakteristik lingkungan kerja yang relevan dengan fenomena yang dikaji, terutama terkait beban tugas, tanggung jawab struktural, dan dinamika pekerjaan guru di sekolah kejuruan. Dengan batasan tersebut, temuan penelitian ini difokuskan untuk menggambarkan kondisi di SMKN 6 Bandung dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara langsung ke sekolah lain tanpa mempertimbangkan perbedaan konteks dan karakteristik masing-masing satuan pendidikan.

F. Kerangka Berpikir

1. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:16), stres merupakan reaksi negatif yang muncul pada individu ketika menghadapi tekanan berlebih akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak diberikan kepada mereka. Stres kerja dapat dipahami sebagai berbagai sumber atau faktor pemicu (*stressor*) di lingkungan pekerjaan yang menimbulkan reaksi fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu. Lingkungan kerja sendiri dapat menjadi *stressor* apabila dipersepsikan sebagai tuntutan yang membebani, sehingga memicu timbulnya stres kerja. Dalam pandangan Waluyo (2009:161), *stressor* kerja mencakup seluruh kondisi pekerjaan yang

dianggap karyawan sebagai tekanan dan berpotensi menimbulkan stres (Yuli Asih dkk., 2018).

Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan berlebih yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan atau hambatan yang melampaui kapasitasnya, sehingga memicu reaksi fisik, emosional, dan perilaku. Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban tugas, tetapi juga oleh berbagai faktor di lingkungan kerja yang dipersepsikan sebagai tekanan. Ketika kondisi pekerjaan menjadi *stressor*, individu dapat mengalami ketegangan yang berdampak pada kesehatan, kenyamanan, serta kualitas kinerjanya. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai respons menyeluruh terhadap berbagai tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

Menurut (Afandi, 2018) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja, yaitu:

- a. Tuntutan Tugas, mencakup tekanan yang muncul dari beban pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu.
- b. Tuntutan Peran, berkaitan dengan ketidakjelasan peran, konflik peran, dan ketidaksesuaian antara tugas dengan kemampuan individu.
- c. Tuntutan Antar Pribadi, yaitu tekanan yang timbul dari hubungan antar pegawai, misalnya konflik interpersonal, kurangnya dukungan sosial, dan komunikasi yang tidak efektif.
- d. Kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan atasan yang kurang mendukung, otoriter, atau tidak memberikan kejelasan instruksi sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja.

2. Kinerja Guru

Menurut Snell yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat eksternal. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas (Shidqi, 2020).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan serta hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab profesionalnya pada periode tertentu. Kinerja ini tercermin dari kualitas upaya, keterampilan yang dimiliki, serta faktor eksternal yang mempengaruhinya dalam menjalankan proses pembelajaran. Guru yang berkinerja baik mampu mengelola kegiatan mengajar secara efektif, membimbing peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta memberikan kontribusi nyata dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa. Dengan demikian, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Indikator kinerja guru berperan penting sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Melalui indikator kinerja, guru dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai tingkat keberhasilan hasil kerja yang telah dicapai, apakah mengalami peningkatan, penurunan, atau tetap berada pada kondisi yang sama. Selain itu, indikator kinerja juga memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi guru untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pelaksanaan tugas profesionalnya. Dengan adanya indikator kinerja yang jelas, guru dapat mengetahui sejauh mana kontribusinya dalam mendukung

pencapaian sasaran, visi, dan tujuan sekolah, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Menurut (Supardi, 2014), terdapat beberapa aspek yang menjadi fokus evaluasi dalam kinerja guru, di antaranya:

- a. Kemampuan kerja, merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individu yang mendukung seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif. Kemampuan tersebut mencakup aspek teknis, kemampuan berinteraksi dengan orang lain, serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
- b. Ketepatan Waktu, merupakan ukuran sejauh mana suatu aktivitas pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu serta kemampuan seseorang dalam menyesuaikan penyelesaian pekerjaan dengan tingkat berat atau ringannya tanggung jawab yang harus dirampungkan tepat pada waktunya.
- c. Kemandirian, mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan orang lain. Dalam konteks guru, kemandirian dapat dilihat dari kemampuan guru untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus selalu meminta bantuan atau arahan dari rekan kerja.
- d. Kemampuan melaksanakan pembelajaran mengacu pada proses interaksi antara guru dan peserta didik yang berlangsung melalui komunikasi dua arah selama kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Pembahasan di atas, maka kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0) : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja guru.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Rubi Hastuti, Intan Purnama, Onny Setyawan, Bob Novitriansyah & Saipul Al Sukri.	Sama-sama meneliti tentang stres kerja dan kinerja guru	Menggunakan tiga variabel bebas (kepuasan kerja, stres kerja,	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. (Hastuti dkk., 2024)	pada lembaga pendidikan.	lingkungan kerja) dan variabel antara (motivasi). Tidak berfokus hanya pada stres kerja. Lokasi penelitian SMP.	Kepuasan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja.
2.	Hairudin, Eka Travilta Oktaria & Wenda. <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pesisir Barat.</i> (Hairudin dkk., 2023)	Sama-sama menggunakan stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru.	Penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja, dan lokasi penelitian MAN (Madrasah Aliyah) bukan SMK.	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun pengaruhnya lebih kecil dibanding lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif.
3.	Ika Astuti, Arif Budi Raharjo. Pengaruh Motivasi, beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. (Ika Astuti & Budi Raharjo, 2023)	Sama-sama membahas faktor internal/eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, termasuk tekanan kerja.	Fokus penelitian tidak spesifik membahas stres kerja, tetapi membahas kinerja guru dari aspek lain seperti menambahkan variabel motivasi dan beban.	Menunjukkan bahwa faktor psikologis dan beban kerja guru memiliki hubungan dengan kualitas kinerja guru.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4.	Siti Husnaila, Eko Samsul Hadi dan Anis Mufarohah. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. (Husnaila dkk., 2022)	Sama-sama melihat pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja tenaga pendidik.	Variabel berbeda (misalnya beban kerja, motivasi, atau faktor organisasional lain).	Menyimpulkan bahwa faktor psikologis dan organisasi mempengaruhi kualitas kinerja pendidik.
5.	Imam Rosyadi. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. (Rosyadi Imam, 2020)	Terdapat kesamaan dalam pembahasan mengenai faktor yang menekan guru dan dampaknya terhadap kinerjanya.	Terdapat tambahan Variabel mengenai pelatihan kerja.	Hasil menunjukkan adanya hubungan antara faktor tekanan kerja dan performa guru.
6.	Mustika Rahayu. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan. (Rahayu Mustika, 2021)	Mengkaji hubungan stres kerja terhadap kinerja	Fokus penelitian pada sekolah swasta dan menambahkan variabel beban kerja tidak hanya stres kerja.	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kontribusi kedua variabel sebesar 52,4% terhadap kinerja guru.
7.	Rachmat Satria, Fauzan & Al Fadil Muhammad. Faktor penyebab	Sama-sama membahas dampak stres kerja terhadap kinerja guru,	Menggunakan metode tinjauan literatur, tidak meneliti	Menemukan empat penyebab utama stres: tuntutan kerja, dinamika

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru. 2025. (Satria dkk., 2025)		lokasi atau populasi tertentu, melainkan mengkaji faktor stres secara global.	hubungan, faktor individu, dan konteks eksternal. Stres berdampak signifikan pada kualitas kinerja guru.
8.	Zaidatul Akmal, Gimin, Rr Sri Katikowati, Firman Edi. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kota Dumai. (Akmal dkk., 2021)	Sama-sama meneliti stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru.	Lokasi pada SDN di Dumai Kota, variabel penelitian dua variabel (stres kerja & beban kerja), bukan hanya stres kerja.	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan keduanya mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.
9.	Syafaatul Hidayati, Suryadi. Manajemen Stres Guru. (Hidayati & Suryadi, 2020)	Sama-sama membahas stres kerja guru sebagai fenomena penting dalam dunia pendidikan.	Studi ini kualitatif, tidak menguji pengaruh terhadap kinerja guru, fokus pada jenis, penyebab, kelola stres.	Menemukan penyebab stres seperti ketidakpastian lingkungan, tuntutan tugas, dan faktor personal.
10.	Heny Mulyani & Ricky Oka Kartadiharja. <i>Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri</i>	Sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel terikat dan menggunakan pendekatan kuantitatif pada	Variabel bebas penelitian terdahulu adalah work engagement, sedangkan penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara work engagement dan kinerja guru dengan nilai

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<i>se-Kabupaten Bandung</i> . 2023. (Mulyani & Kartadiharja, 2023)	lembaga pendidikan menengah.	n stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu, lokasi penelitian terdahulu dilakukan di MAN, sementara penelitian ini dilakukan di SMKN 6 Bandung.	signifikansi 0,001, meskipun tingkat kekuatan hubungannya tergolong rendah.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Penelitian