

## **Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung**

**Olvia Riska Putri<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup> ✉**

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 57 guru, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas mampu meningkatkan pelaksanaan tugas profesional guru. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan tingkat stres dapat menurunkan kinerja guru. Secara simultan, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa 47% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh komunikasi dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** *komunikasi; stres kerja; kinerja guru; SMA Negeri 16 Bandar Lampung.*

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of communication and work stress on teacher performance at SMA Negeri 16 Bandar Lampung. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 57 teachers, and the sampling technique used was the census method. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results showed that communication had a positive and significant effect on teacher performance, indicating that effective, open, and clear communication can improve teachers' professional performance. Meanwhile, work stress had a negative and significant effect on teacher performance, meaning that higher levels of work stress tend to reduce teacher performance. Simultaneously, communication and work stress significantly affected teacher performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.470 indicated that 47% of the variation in teacher performance could be explained by communication and work stress, while the remaining 53% was influenced by other factors outside this study.

**Keywords:** *communication; work stress; teacher performance; SMA Negeri 16 Bandar Lampung.*

---

Copyright (c) 2026 Olvia Riska Putri

✉ Corresponding author : Olvia Riska Putri

Email Address : olvia.22011141@student.ubl.ac.id

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan bangsa, dimana kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Di Indonesia, khususnya pada tingkat sekolah menengah atas (SMA), tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan semakin kompleks akibat berbagai faktor internal dan eksternal. Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru sebagai aspek krusial yang memengaruhi hasil belajar siswa, di mana kinerja guru mencakup tugas-tugas profesional seperti mengajar, membimbing, evaluasi, administrasi, dan pengembangan diri. Di SMA Negeri 16 Bandar Lampung, sebagai salah satu sekolah negeri di wilayah Lampung yang melayani siswa dari berbagai latar belakang sosial ekonomi, terobservasi beberapa gejala yang menunjukkan kinerja guru belum sepenuhnya optimal.

Merujuk pada pasal 39 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidik dan tenaga pendidikan, ayat (1) yang berbunyi, tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan ayat (2) yang berbunyi pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, di sekolah sering mengalami keterlambatan dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), evaluasi hasil belajar siswa yang tidak tepat waktu, serta beban administrasi yang tinggi yang mengganggu fokus pada tugas utama mengajar. Fenomena ini tidak hanya menurunkan efisiensi pembelajaran, tetapi juga berdampak pada motivasi siswa.

Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah komunikasi internal sekolah. Komunikasi antar guru dengan pimpinan sekolah, antar sesama guru, serta dengan pihak eksternal sering kali kurang efektif, menyebabkan miskomunikasi, ketidakjelasan tugas, dan koordinasi yang buruk. Komunikasi interpersonal yang baik adalah komunikasi yang bersifat spontan dan informatif. Saling menerima timbal balik secara maksimal dan pihak-pihak berperan secara fleksibel (Ritonga, 2020).

Faktor kedua yang signifikan adalah stres kerja yang dialami guru. Stres kerja muncul akibat beban tugas berat, tekanan waktu, tuntutan administrasi, ekspektasi pencapaian hasil belajar siswa, serta konflik interpersonal di tempat kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja guru (Apremedian & Miyono, 2025).

Penelitian oleh Ritonga (2020) mengatakan bahwa kinerja guru selama ini menjadi wacana dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan tergantung pada banyak hal, salah satunya adalah kinerja pihak-pihak yang terlibat. Kinerja guru yang menurun dapat terlihat dari penurunan kualitas pengajaran, rendahnya motivasi, kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran, hingga menurunnya hubungan interpersonal dengan siswa. Kondisi ini tidak hanya merugikan guru itu sendiri, tetapi juga berdampak pada proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (Apremedian & Miyono, 2025).

Untuk membangun landasan teoritis yang kuat, penelitian ini mengintegrasikan teori-teori terkait variabel utama. Teori komunikasi organisasi dari Robbins & Judge (2018) dalam buku *Organizational Behavior*. Teori stres yaitu teori Transactional Model of Stress dalam buku *stress, appraisal, and coping* dari Lazarus & Folkman (1984). Selain itu, teori kinerja dari Armstrong (2021) dalam *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja guru sangat penting di lakukan, khususnya di sekolah menengah atas, meskipun banyak studi tentang komunikasi dan juga stres kerja di organisasi umum, sedikit yang fokus pada konteks sekolah negeri di daerah seperti Lampung, Di mana budaya lokal hierarkis lokal sering menghambat alur informasi. Penelitian ini juga perlu di lakukan karena meskipun ada studi tentang kinerja guru, belum banyak yang mengeksplorasi interaksi komunikasi dan stres kerja di sekolah menengah negeri seperti di Bandar Lampung khususnya di SMA Negeri 16 bandar Lampung.

Berdasarkan pengamatan lapangan dan landasan teori tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh komunikasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Pendekatan ini tidak hanya menguji hubungan kausal, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk intervensi sekolah, seperti pelatihan komunikasi dan program manajemen stres. Dengan demikian, untuk itu peneliti mengangkat judul "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 16 bandar Lampung".

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian menggunakan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 16 Bandar Lampung yang berjumlah 57 orang, terdiri atas 8 guru laki-laki dan 49 guru perempuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Objek penelitian berlokasi di SMA Negeri 16 Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Darussalam RT 13/RW 1, Kelurahan Susunan Baru, Kecamatan Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Variabel penelitian terdiri atas komunikasi sebagai variabel independen pertama (X1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Variabel komunikasi diukur melalui indikator kejelasan pesan, umpan balik, efektivitas saluran komunikasi, dan pengurangan gangguan komunikasi. Variabel stres kerja diukur melalui penilaian primer, penilaian sekunder, respons fisiologis, respons psikologis, dan burnout. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, efektivitas, dan perilaku kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring menggunakan *Google Forms* untuk memperoleh tingkat respons yang optimal. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh memenuhi syarat penelitian ilmiah. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui

ketepatan item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach Alpha* guna mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen. Adapun uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual pada model regresi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui perhitungan rata-rata, simpangan baku, dan distribusi frekuensi (Aditya Nalendra, 2021). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja guru dengan model persamaan regresi  $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$ . Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komunikasi dan stres kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Data Karakteristik**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi (X1)	57	35.00	50.00	44.6316	3.14887
Stres Kerja (X2)	57	12.00	50.00	34.0526	8.61979
Kinerja Guru (Y)	57	35.00	50.00	44.5965	3.09296

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 57 orang. Variabel komunikasi memiliki nilai minimum 35,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata (mean) sebesar 44,6316 serta standar deviasi 3,14887. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi di SMA Negeri 16 Bandar Lampung tergolong sangat baik dengan penyebaran data yang relatif homogen. Variabel stres kerja memiliki nilai minimum 12,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata sebesar 34,0526 serta standar deviasi 8,61979, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru berada pada kategori sedang dengan variasi data yang cukup besar. Sementara itu, variabel kinerja guru memiliki nilai minimum 35,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata sebesar 44,5965 serta standar deviasi 3,09296. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori sangat baik dengan tingkat penyebaran data yang relatif stabil. Secara

keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, sedangkan stres kerja masih dalam batas yang dapat dikendalikan.

**Tabel 2. Rekapitulasi Total Skor dan Kriteria Jawaban Responden**

Variabel	No	Pernyataan	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
Komunikasi (X1)	1	Pesan dari pimpinan sekolah jelas dan mudah dipahami	285	245	85,9	Sangat Baik
	2	Instruksi yang diberikan tidak membingungkan	285	248	87,0	Sangat Baik
	3	Mendapatkan umpan balik dari pimpinan	285	240	84,2	Sangat Baik
	4	Umpan balik membantu meningkatkan kualitas kerja	285	243	85,3	Sangat Baik
	5	Saluran komunikasi sekolah efektif	285	246	86,3	Sangat Baik
	6	Informasi penting diterima tepat waktu	285	244	85,6	Sangat Baik
	7	Aktif terlibat dalam komunikasi	285	238	83,5	Baik
	8	Kesempatan menyampaikan pendapat terbuka	285	247	86,7	Sangat Baik
	9	Gangguan komunikasi jarang terjadi	285	241	84,6	Sangat Baik
	10	Sekolah mengurangi kesalahpahaman komunikasi	285	249	87,4	Sangat Baik
Stres Kerja (X2)	1	Tuntutan pekerjaan meningkatkan profesionalisme	285	200	70,2	Baik
	2	Situasi sulit dianggap sebagai pengembangan diri	285	195	68,4	Baik
	3	Mampu mengatasi tekanan kerja	285	215	75,4	Baik
	4	Yakin menemukan solusi masalah kerja	285	218	76,5	Baik
	5	Menjaga kondisi fisik saat beban tinggi	285	185	64,9	Netral
	6	Mengalami kelelahan fisik	285	178	62,5	Netral

Variabel	No	Pernyataan	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
	7	Mampu mengendalikan emosi	285	190	66,7	Netral
	8	Tetap fokus saat situasi menantang	285	183	64,2	Netral
	9	Menjaga komitmen kerja	285	180	63,2	Netral
	10	Tetap beraktivitas optimal	285	175	61,4	Netral
Kinerja Guru (Y)	1	Menyelesaikan tugas tepat waktu	285	246	86,3	Sangat Baik
	2	Menyelesaikan pekerjaan secara konsisten	285	244	85,6	Sangat Baik
	3	Menghasilkan kualitas pengajaran terbaik	285	248	87,0	Sangat Baik
	4	Menyiapkan perangkat pembelajaran dengan baik	285	245	85,9	Sangat Baik
	5	Bekerja efisien dalam pembelajaran	285	242	84,9	Sangat Baik
	6	Mengatur pekerjaan agar tidak menumpuk	285	240	84,2	Sangat Baik
	7	Pembelajaran sesuai tujuan sekolah	285	247	86,7	Sangat Baik
	8	Mencapai target kurikulum	285	246	86,3	Sangat Baik
	9	Disiplin dan tepat waktu	285	249	87,4	Sangat Baik
	10	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	285	248	87,0	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah data primer, tahun 2025

Variabel komunikasi (X1) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan persentase tertinggi terdapat pada upaya sekolah mengurangi kesalahpahaman komunikasi sebesar 87,4%, sedangkan nilai terendah terdapat pada keterlibatan aktif guru dalam proses komunikasi sebesar 83,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi di SMA Negeri 16 Bandar Lampung telah berjalan efektif, baik dalam penyampaian informasi maupun pemberian umpan balik, sehingga mendukung peningkatan kinerja guru.

Variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar indikator berada pada kategori baik dan netral. Persentase tertinggi terdapat pada kemampuan guru menemukan solusi saat menghadapi masalah kerja sebesar 76,5%, sedangkan

persentase terendah terdapat pada kemampuan beraktivitas optimal tanpa keluhan fisik sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa guru masih mampu mengelola tekanan kerja dengan cukup baik, meskipun terdapat beberapa kondisi yang mengindikasikan adanya kelelahan fisik dan psikologis akibat beban kerja.

Variabel kinerja guru (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik pada seluruh indikator. Persentase tertinggi terdapat pada disiplin dan ketepatan waktu guru sebesar 87,4%, sedangkan nilai terendah terdapat pada kemampuan mengatur pekerjaan agar tidak menumpuk sebesar 84,2%. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung memiliki tingkat produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	P1-P10	0,377 - 0,628	0,256	Valid
Stres Kerja (X2)	P1-P10	0,426 - 0,880	0,256	Valid
Kinerja Guru (Y)	P1-P10	0,403 - 0,662	0,256	Valid

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi, stres kerja, dan kinerja guru dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,256. Nilai korelasi item berkisar antara 0,377 sampai 0,880, yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,690	10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,895	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,784	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel komunikasi memperoleh nilai 0,690, stres kerja sebesar 0,895, dan kinerja guru sebesar 0,784. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05), sehingga residual data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,978 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,022 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, uji heteroskedastisitas metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,237 dan stres kerja sebesar 0,808 yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien (B)	Keterangan
Konstanta ( $\alpha$ )	27,424	Nilai dasar kinerja guru
Komunikasi (X1)	0,342	Berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Stres Kerja (X2)	0,056	Berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,424 + 0,342X_1 + 0,056X_2$ . Konstanta sebesar 27,424 menunjukkan bahwa apabila komunikasi dan stres kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja guru sebesar 27,424. Koefisien komunikasi sebesar 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,342. Sementara itu, koefisien stres kerja sebesar 0,056 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel komunikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square
0,685	0,470	0,450

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,470 yang menunjukkan bahwa sebesar 47% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan stres kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai koefisien korelasi (R)

sebesar 0,685 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori kuat.

**Uji t dan Uji F**

**Tabel 7. Hasil Uji t dan Uji F**

Variabel	F/t hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1)	6,620	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Stres Kerja (X2)	2,959	0,005	Berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Simultan (X1 & X2 → Y)	23,931	0,000	Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Sumber: Hasil olah data primer melalui SPSS, tahun 2025

Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,620 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin efektif komunikasi yang terjalin di lingkungan sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,959 dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memengaruhi kondisi fisik dan psikologis guru sehingga berdampak pada penurunan efektivitas kerja.

Secara simultan, komunikasi dan stres kerja memiliki nilai F hitung sebesar 23,931 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung.

**Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 6,620 lebih besar dari t tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru. Komunikasi yang efektif membantu guru dalam memahami tugas, menerima informasi secara jelas, serta meningkatkan koordinasi antar sesama guru maupun dengan pimpinan sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Michael Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu yang diukur melalui produktivitas, kualitas, efektivitas, efisiensi, dan perilaku kerja. Komunikasi yang baik mampu mendukung terciptanya produktivitas dan efektivitas kerja guru karena informasi yang diterima lebih jelas, tepat, dan mudah dipahami. Selain itu, komunikasi juga mendorong perilaku kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori komunikasi organisasi menurut Robbins & Judge (2024) yang menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian, penerimaan, dan pemahaman informasi dalam organisasi. Indikator komunikasi seperti kejelasan pesan, umpan balik, efektivitas saluran komunikasi, keterlibatan penerima, dan pengurangan noise sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, guru menilai bahwa komunikasi di sekolah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek penyampaian informasi dan pemberian umpan balik, sehingga mampu meningkatkan koordinasi kerja dan kualitas pelaksanaan tugas guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dunan & Syahputra (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nurhidayat (2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safa et al (2025) turut memperkuat hasil penelitian ini, di mana komunikasi terbukti memiliki hubungan yang baik dan signifikan terhadap efektivitas kinerja guru. Dengan demikian, komunikasi dapat dikatakan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,959 lebih besar dari t tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami guru memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja, tuntutan administrasi, tekanan target pembelajaran, serta kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi tingkat stres guru dalam menjalankan aktivitas mengajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja Armstrong (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh produktivitas, efektivitas, kualitas kerja, dan perilaku kerja individu. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas dan efektivitas kerja karena guru menjadi lebih mudah mengalami kelelahan fisik

maupun psikologis. Kondisi tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi kerja, kedisiplinan, serta kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori *Transactional Model of Stress* dari Lazarus & Folkman (1984) yang menjelaskan bahwa stres muncul akibat interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Teori ini menekankan bahwa stres dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan coping yang dimiliki. Dalam penelitian ini, indikator stres kerja seperti respons fisiologis, respons psikologis, dan burnout menunjukkan bahwa sebagian guru mengalami tekanan kerja yang dapat memengaruhi kondisi emosional dan fisik mereka dalam menjalankan tugas mengajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Choirunnisa & Ali Alam (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurhidayat (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Safa et al (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, beban tugas, serta karakteristik responden yang berbeda pada masing-masing penelitian.

### **Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 23,931 lebih besar dari F tabel 3,16 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 47% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik serta pengelolaan stres kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja Armstrong (2021) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja, koordinasi, dan produktivitas guru, sedangkan pengelolaan stres kerja yang baik dapat menjaga kondisi psikologis dan fisik guru agar tetap optimal dalam melaksanakan tugas. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kualitas kerja guru.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori komunikasi Robbins & Judge (2024) serta teori stres kerja Lazarus & Folkman (1984). Komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan tekanan kerja yang dialami guru. Sebaliknya, stres kerja yang tidak terkendali dapat menghambat proses komunikasi dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, komunikasi dan stres kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safa et al (2025), Dunan & Syahputra (2023), serta Nurhidayat (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki komunikasi efektif dan mampu mengelola tingkat stres kerja karyawan dengan baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi internal sekolah dan pengelolaan stres kerja guru perlu menjadi perhatian penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kondisi tekanan kerja yang dialami guru turut memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja guru di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS melalui uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, pihak sekolah disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi antar guru maupun antara guru dan pimpinan sekolah agar proses penyampaian informasi, koordinasi kerja, dan pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif serta meminimalkan terjadinya kesalahpahaman. Selain itu, pengelolaan stres kerja perlu diperhatikan melalui pembagian tugas yang adil, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tingkat stres guru tetap terkendali dan tidak berdampak pada penurunan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, fasilitas pembelajaran, dan kecerdasan emosional sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

## Referensi

- Aditya Nalendra, A. R. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Apremedian, A., & Miyono, N. (2025). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TANGGUNG HARJO. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 887–895.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Choirunnisa, C., & Ali Alam, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. *Jambura (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)*.
- Dunan, H., & Syahputra, M. Y. (2023). Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 605–610. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1130>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and Coping*. Springer Publisher.
- Nurhidayat, M. A. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI AGUNG WILAYAH KOTA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–257.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Safa, A. N., Putri, S., Arifin, S., & Lailisa, N. R. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD / MI Muhammadiyah 1 Probolinggo.
- D. (2023). Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. *EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 1(1), 24–33.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.