



Pengaruh *Workplace Well-being* terhadap Kinerja Guru SMA Islam X

Dwi Nurmatin Shantya Viratama^{1*}, Zamralita¹

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding author email: dwi.705210156@stu.untar.ac.id

Article Info

Article history:

Received June 15, 2024

Approved September 05, 2024

Keywords:

workplace well-being,
teacher performance, school

ABSTRACT

Teachers are one of the main driving components of education and the country's future. Therefore, teacher performance is an important thing to pay attention to in efforts to maintain the quality and value of education itself. When teachers have good work quality, the education system can run well and will produce quality school graduates. For this reason, it is very important to always improve the quality and performance of teachers, one of which is through improving teacher work welfare. The aim of this research is to determine the effect of workplace well-being on teacher performance and teaching quality. Based on the findings and analysis carried out, it can be concluded that: 1) Teacher performance increases along with an increase in workplace well-being, as evidenced by the significant average performance at a higher level of workplace well-being. 2) The distribution of performance data is more stable at that level, indicating a more stable and predictable work environment. 3) Statistical analysis confirms the positive relationship between workplace well-being and teacher performance, supported by significant correlation values and hypothesis testing. 4) The coefficient of determination shows that around 24.6% of the variance in teacher performance is explained by workplace well-being, confirming the importance of employee welfare in increasing productivity.

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu komponen penggerak utama pendidikan dan masa depan negara. Maka dari itu, kinerja guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam usaha menjaga kualitas dan nilai pendidikan itu sendiri. Ketika guru memiliki kualitas kerja yang baik, maka sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik dan akan melahirkan lulusan sekolah yang berkualitas. Karena alasan tersebut, maka sangat penting untuk selalu meningkatkan kualitas dan kinerja guru, salah satunya melalui peningkatan kesejahteraan lingkungan kerja (*workplace well-being*) guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja dan kualitas mengajar pada guru. Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) rendahnya prestasi guru di SMA Islam X dapat disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kurangnya pengalaman guru di SMA Islam X, sementara faktor eksternal meliputi kelemahan dalam Workplace Well-being, tingkat gaji yang rendah, dan kekurangan sarana prasarana bagi guru di SMA Islam X; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara SMA Islam X dan kinerja guru di sekolah tersebut; (3) Korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,741, yang menandakan adanya hubungan positif antara *Workplace Well-being* dan kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Workplace Well-being*, semakin tinggi juga prestasi guru; (4) Sebanyak 24,6% dari variabilitas dalam kinerja guru di SMA Islam X dapat dijelaskan oleh *Workplace Well-being*, sementara 45,03% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



PENDAHULUAN

SMA Islam X sebagai sebuah lembaga pendidikan yang terkenal dengan komitmennya yang kuat dalam memberikan pendidikan berkualitas dengan mengedepankan nilai-nilai Islam. Meskipun memiliki reputasi yang baik, tantangan tetap ada dalam menjaga kualitas pendidikan, dan salah satu aspek yang sangat penting adalah kesejahteraan guru (Jailani, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun fokus pada pendidikan yang berkualitas, institusi tersebut harus tetap memperhatikan kondisi dan kesejahteraan staf pengajarnya agar proses pembelajaran berjalan optimal (Firdianti, 2018).

Guru di SMA Islam X memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing, mengajar, dan membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Namun, untuk melaksanakan tugas-tugas ini dengan efektif, kesejahteraan mereka di tempat kerja memegang peranan yang besar (Assa, 2022). *Workplace well-being*, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja guru (Wulan, & Putri, 2016). Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kesejahteraan di tempat kerja memengaruhi kinerja guru di SMA Islam X.

Mencapai kinerja yang unggul merupakan tantangan yang kompleks, mengingat sejumlah kriteria yang harus dipenuhi oleh setiap guru agar dapat dianggap sebagai seorang profesional dengan kinerja yang berkualitas. Bahri (2011) menyatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh setiap guru dapat beragam tergantung pada karakteristik individu masing-masing. Perbedaan-perbedaan ini mencerminkan keunikan dari setiap guru. Guru yang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi biasanya akan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru yang kurang memiliki motivasi untuk mencapai prestasi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti *workplace well-being* juga harus diintegrasikan dengan baik dalam dinamika kinerja guru (Ramdhani, *et. al.*, 2018).

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja termasuk harapan terhadap imbalan yang diterima, kemampuan individu, dorongan untuk berprestasi, kebutuhan personal, persepsi terhadap tanggung jawab yang diemban, penerimaan imbalan baik dari dalam maupun luar, dan persepsi terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Wahdati (2019), disebutkan bahwa faktor kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan individu juga dapat berdampak pada kinerja mereka. Dengan kata lain, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, dan kondisi kerja yang baik juga perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja individu di tempat kerja (Meithiana, 2017).

Persepsi kesejahteraan kerja adalah bagaimana guru merasakan kesejahteraan yang mereka alami, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek tertentu yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Hariani, & Sinambela, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi ini termasuk keamanan, kenyamanan, dan kepuasan kerja di lingkungan tempat mereka bekerja. Para ahli mendefinisikan kesejahteraan tempat kerja sebagai keseluruhan perasaan guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, yang bertujuan untuk memaksimalkan kemampuan individu dan memberikan dukungan antar rekan kerja (Marbun, & Jufrizen, 2022).

Dalam konteks ini, persepsi guru tentang kesejahteraan kerja mereka tidak hanya didasarkan pada faktor-faktor langsung seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor-faktor non-materiil seperti atmosfer kerja, hubungan antar kolega, dan rasa penghargaan dari atasan. Pemahaman ini menunjukkan pentingnya mengakui bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya tentang keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, tetapi juga tentang bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja guru secara keseluruhan (Ambarwati, *et. al.*, 2023).

Kondisi sosial dan ekonomi di Bekasi juga dapat memengaruhi *workplace well-being* dan kinerja guru di sekolah ini. Sebagai kota yang terus berkembang di sekitar Jakarta, Bekasi menghadapi berbagai dinamika yang dapat memengaruhi lingkungan kerja, seperti transportasi yang padat, urbanisasi yang cepat, dan tekanan ekonomi (Nirmala, *et. al.*, 2023). Faktor-faktor ini dapat berdampak pada stres dan kesejahteraan guru, sehingga memahami konteks ini menjadi penting dalam menilai pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru di SMA Islam X (Maharsiwi, & Wulandari, 2024).

Selain itu, sebagai sekolah Islam, norma-norma dan nilai-nilai keagamaan juga dapat memainkan peran dalam *workplace well-being* dan kinerja guru. Dukungan dari manajemen terhadap praktik keagamaan, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan di sekolah, dan pemahaman bersama tentang misi pendidikan Islam dapat memengaruhi kesejahteraan guru dan kinerja mereka (Manizar, 2017). Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan aspek keagamaan dalam analisis pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru di SMA Islam X.

Dengan memahami kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru dan kinerja mereka di SMA Islam X, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di sekolah tersebut. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemahaman tentang pentingnya memperhatikan kesejahteraan guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini dinamakan demikian karena fokusnya adalah pada hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kriyantono (2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggambarkan suatu masalah dengan hasil yang dapat digeneralisasikan.

Populasi merujuk pada keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang kemudian dipelajari secara menyeluruh untuk menarik kesimpulan. Kesumawati (2018) menjelaskan bahwa populasi adalah subjek yang akan diteliti dengan cermat. Sarmanu (2017) menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode probabilitas, yang berarti setiap unit populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Jika jumlah populasi terbatas, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel, dan proses ini disebut sensus. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau kuota, di mana seluruh populasi guru SMA Islam X Tahun Pelajaran 2023/2024 yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Teknik pemilihan sampel ini dipilih dengan pertimbangan peneliti hendak mengambil subjek berdasarkan tujuan tertentu dengan beberapa pertimbangan ciri-ciri atau karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat mewakili populasi (Sangadji & Sopiah, 2010).

Variabel yang dieksplorasi pada penelitian ini terdiri dari dua hal, yaitu *workplace well-being*, dan kinerja guru. Variabel *workplace well-being* diukur dengan menggunakan alat ukur *Workplace Well-being Index* (WWBI) yang sebelumnya telah diadaptasi dan diterjemahkan oleh Alfarisi (2016), kemudian dimodifikasi dan diadaptasi oleh peneliti untuk digunakan pada penelitian ini. Instrumen yang mengukur *workplace well-being* ini terdiri dari 18 item yang mengukur dimensi *core affect*, faktor internal dan faktor eksternal terkait *well-being* individu dengan koefisien reliabilitas diketahui sebesar 0.94. Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur tentang Kinerja Guru yang telah diadaptasi sebelumnya oleh Viqraizin (2015), kemudian dimodifikasi dan diadaptasi oleh peneliti untuk digunakan pada penelitian ini. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru pada penelitian ini terdiri dari 26 item yang mengukur dimensi perencanaan, pelaksanaan dan proses evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan koefisien reliabilitas diketahui sebesar 0.85.

Dalam penelitian ini, ada dua jenis alat pengumpul data yang digunakan, yaitu angket dan dokumentasi. Angket digunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dengan menyampaikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden, di mana responden diminta untuk memberikan tanggapan mereka terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, di mana responden hanya perlu mengisi jawaban dengan memberikan tanda ceklist pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan. Skor tiap alternatif jawaban dalam angket menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk menilai seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Alternatif jawaban pada skala Likert disusun dalam skala 5 titik, dengan skor 1-5 yang mengindikasikan tingkat setujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap pernyataan tersebut (berdasarkan Riduwan seperti yang dijelaskan oleh Renata, 2018) yaitu Angka 1=Sangat Tidak Setuju (STS), Angka 2 =Tidak Setuju (TS), Angka 3=Netral (N), Angka 4=Setuju (S), Angka 5=Sangat Setuju.

Menurut Dimiyati (2013), dokumentasi merujuk pada teknik pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan berbagai materi seperti catatan, buku, surat, koran, majalah, prasasti, dan bahan-bahan lainnya. Dokumentasi juga bertujuan untuk mendapatkan data langsung dari instansi atau lembaga, yang mencakup buku-buku dan laporan kegiatan yang relevan.

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, penting untuk melakukan uji coba terlebih dahulu. Dalam konteks penelitian ini, yang menggunakan sampel dari seluruh anggota populasi, uji coba instrumen dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam populasi penelitian. Peneliti melakukan uji coba instrumen kepada seluruh guru di SMA Islam X. Hal ini bertujuan untuk memastikan kecocokan dan kejelasan instrumen sebelum digunakan secara luas dalam penelitian. Hal ini dilakukan karena alasan:

- 1) Uji coba instrumen kepada seluruh guru memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang baik. Dengan melibatkan seluruh guru, peneliti dapat memperoleh berbagai sudut pandang dan umpan balik yang beragam terkait dengan kecocokan dan kejelasan instrumen.
- 2) Dengan melibatkan seluruh guru dalam uji coba, peneliti dapat mengevaluasi reliabilitas instrumen, yaitu seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat.
- 3) Uji coba instrumen kepada seluruh guru memungkinkan peneliti untuk memperoleh masukan langsung dari pengguna instrumen tersebut. Guru-guru dapat memberikan tanggapan dan

saran yang berharga terkait dengan kejelasan, relevansi, dan kemudahan penggunaan instrumen tersebut, sehingga dapat dilakukan perbaikan jika diperlukan.

- 4) Setiap lembaga pendidikan memiliki konteks yang unik, termasuk budaya organisasi, kebijakan sekolah, dan dinamika antar personal. Melakukan uji coba instrumen kepada seluruh guru memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa instrumen tersebut sesuai dengan konteks spesifik SMA Islam X, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas bertujuan untuk menentukan seberapa akurat instrumen dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Prayitno, 2010). Sementara pengujian reliabilitas adalah pengujian untuk menilai seberapa konsisten instrumen dalam mengukur data (Sarmanu, 2017).

Uji coba instrumen dilakukan terhadap responden guru yang terdiri dari angket tentang *workplace well-being* yang terdiri dari 18 pernyataan dan kinerja guru yang terdiri dari 26 pernyataan, dan keduanya dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang dapat diandalkan. Sehingga, semua pernyataan dari kedua variabel dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, langkah awal adalah melakukan pengujian persyaratan, seperti uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengecek apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal (Prayitno, 2010). Untuk menguji normalitas distribusi data, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan apakah data berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas menggunakan uji *Chi-Square* dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak (Prayitno, 2010). Uji linearitas ini dilakukan dengan *One-way Anova*. Hasil dari ketiga uji tersebut menyimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal, berasal dari populasi yang homogen, dan terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Menurut Kesumawati (2018), analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel *dependen*.

Untuk memahami pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dilakukan uji t. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, dilakukan Uji F.

Uji *koefisien determinasi* (R^2) bertujuan untuk menentukan persentase variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Kesumawati et al. (2018), koefisien determinasi ini menjelaskan seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel lainnya. Sementara itu, bagian sisa variasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Tabel 1. Deskripsi data *workplace well-being* (X) dan kinerja guru (Y)**

		Descriptives^{a,b,c}		
Workplace Well-being		Statistic	Std. Error	
Kinerja Guru 88	Mean	1.2820E2	.66332	
	95% Confidence Interval Lower Bound for Mean	Upper Bound	1.2636E2	
			1.3004E2	
	5% Trimmed Mean	1.2822E2		
	Median	1.2800E2		
	Variance	2.200		
	Std. Deviation	1.48324		
	Minimum	126.00		
	Maximum	130.00		
	Range	4.00		
	Interquartile Range	2.50		
	Skewness	-.552	.913	
	Kurtosis	.868	2.000	
	89	Mean	1.2835E2	.14706
95% Confidence Interval Lower Bound for Mean		Upper Bound	1.2804E2	
			1.2866E2	
5% Trimmed Mean		1.2839E2		
Median		1.2800E2		
Variance		.368		
Std. Deviation		.60634		
Minimum		127.00		
Maximum		129.00		
Range		2.00		
Interquartile Range		1.00		
Skewness		-.310	.550	
Kurtosis		-.479	1.063	
90		Mean	1.2907E2	.28640
	95% Confidence Interval Lower Bound for Mean	Upper Bound	1.2845E2	
			1.2969E2	
	5% Trimmed Mean	1.2913E2		
	Median	1.2900E2		
	Variance	1.148		

Std. Deviation	1.07161	
Minimum	127.00	
Maximum	130.00	
Range	3.00	
Interquartile Range	1.25	
Skewness	-1.036	.597
Kurtosis	.112	1.154

- Kinerja Guru is constant when Workplace Well-being = 85.00. It has been omitted.
- Kinerja Guru is constant when Workplace Well-being = 86.00. It has been omitted.
- Kinerja Guru is constant when Workplace Well-being = 87.00. It has been omitted.

Workplace Well-being

Pada tingkat *Workplace Well-being* sebesar 88, kinerja guru memiliki rata-rata sebesar 128.20 dengan simpangan baku 1.48324. Interval kepercayaan 95% untuk rata-rata kinerja guru berada di antara 126.36 hingga 130.04. Median kinerja guru adalah 128.00, menunjukkan bahwa sebagian besar data terdistribusi di sekitar nilai ini. Skewness sebesar -0.552 menunjukkan distribusi data yang miring ke kiri, sementara kurtosis sebesar 0.868 menunjukkan distribusi data yang lebih tinggi dari distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat *Workplace Well-being* ini, kinerja guru cenderung stabil dan berada dalam kisaran yang dapat diprediksi.

Pada tingkat *Workplace Well-being* sebesar 89, rata-rata kinerja guru sedikit meningkat menjadi 128.35 dengan simpangan baku yang lebih rendah, yaitu 0.60634. Interval kepercayaan 95% untuk rata-rata kinerja guru berada di antara 128.04 hingga 128.66, menunjukkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap estimasi rata-rata. Median tetap pada 128.00, dan skewness sebesar -0.310 menunjukkan distribusi data yang masih miring ke kiri, tetapi lebih mendekati distribusi normal dibandingkan dengan tingkat kesejahteraan 88. Kurtosis sebesar -0.479 menunjukkan bahwa distribusi data lebih datar dari distribusi normal, menunjukkan konsistensi kinerja guru pada tingkat *Workplace Well-being* ini.

Pada tingkat *Workplace Well-being* sebesar 90, rata-rata kinerja guru meningkat lebih lanjut menjadi 129.07 dengan simpangan baku 1.07161. Interval kepercayaan 95% untuk rata-rata kinerja guru berada di antara 128.45 hingga 129.69. Median kinerja guru adalah 129.00, dan skewness sebesar -1.036 menunjukkan distribusi data yang cukup miring ke kiri. Kurtosis sebesar 0.112 menunjukkan distribusi data yang lebih mendekati distribusi normal. Peningkatan rata-rata kinerja dan perubahan dalam distribusi data menunjukkan bahwa *Workplace Well-being* yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat *Workplace Well-being* dengan kinerja guru. Pada tingkat *Workplace Well-being* yang lebih tinggi, rata-rata kinerja guru meningkat, dan distribusi data cenderung lebih stabil dan mendekati distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan *Workplace Well-being* dapat berdampak positif pada kinerja guru, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja Guru

Kinerja guru dinilai melalui berbagai parameter statistik. Tabel menunjukkan nilai rata-rata (mean) kinerja guru berkisar antara 128.20 hingga 129.07. Interval kepercayaan 95% untuk mean kinerja guru berada antara 126.36 hingga 130.04, menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki variasi kecil dalam data yang disajikan. Mean yang ditrim (5% trimmed mean) serta median berada dekat dengan mean, menandakan distribusi yang relatif simetris. Variansi dan standar deviasi yang rendah memperkuat konsistensi performa kinerja guru. Rentang nilai kinerja antara 2 hingga 4 mengindikasikan sedikit perbedaan antar nilai minimum dan maksimum, sementara skewness negatif menunjukkan bahwa distribusi cenderung sedikit miring ke arah nilai lebih tinggi. Kurtosis yang mendekati nol menunjukkan distribusi yang mendekati normal.

Kinerja guru di tempat kerja yang sejahtera cenderung konsisten dengan sedikit variasi antara nilai tertinggi dan terendah. Data menunjukkan distribusi kinerja yang relatif normal dan simetris, menandakan stabilitas dalam performa kinerja guru. Evaluasi kinerja yang stabil ini bisa dijadikan dasar dalam pengembangan program untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel

Workplace Well-being		Case Processing Summary					
		Cases					
		Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent		
Kinerja Guru	85	1	100.0%	0	.0%	1	100.0%
	86	1	100.0%	0	.0%	1	100.0%
	87	2	100.0%	0	.0%	2	100.0%
	88	5	100.0%	0	.0%	5	100.0%
	89	17	100.0%	0	.0%	17	100.0%
	90	14	100.0%	0	.0%	14	100.0%

Tabel menunjukkan distribusi kinerja guru berdasarkan tingkat kesejahteraan tempat kerja. Pada tingkat kesejahteraan tempat kerja 85 hingga 90, semua kasus kinerja guru tercatat 100% valid, tanpa ada data yang hilang. Jumlah kasus yang valid bervariasi dari satu hingga tujuh belas pada setiap tingkat kesejahteraan. Misalnya, pada tingkat kesejahteraan 85, 86, dan 87, terdapat masing-masing satu, satu, dan dua kasus kinerja guru yang valid. Pada tingkat kesejahteraan 88, terdapat lima kasus valid, sedangkan pada tingkat 89 dan 90, terdapat masing-masing tujuh belas dan empat belas kasus valid.

Data menunjukkan bahwa pada setiap tingkat kesejahteraan tempat kerja, semua data kinerja guru terdaftar sebagai valid. Tidak ada kasus yang hilang dalam tabel ini, menandakan konsistensi dalam pengumpulan data. Jumlah kasus yang berbeda pada setiap tingkat kesejahteraan mencerminkan variasi dalam sampel yang digunakan, namun secara keseluruhan, data menunjukkan kelengkapan dan validitas yang tinggi, memberikan gambaran yang andal tentang kinerja guru berdasarkan kesejahteraan tempat kerja.

Pengujian Hipotesis**Persamaan Regresi Linear****Tabel 3. ANOVA**
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.111	1	17.111	12.387	.001 ^a
	Residual	52.489	38	1.381		
	Total	69.600	39			

a. Predictors: (Constant), Workplace Well-being

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel ANOVA memberikan analisis varians untuk model regresi yang menghubungkan kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Well-being*) dengan kinerja guru (Kinerja Guru). Dalam model ini, total jumlah kuadrat (*Sum of Squares*) sebesar 69.600 terbagi menjadi dua komponen: regresi dan residual. Komponen regresi memiliki jumlah kuadrat sebesar 17.111 dengan 1 derajat kebebasan (df), menghasilkan mean square sebesar 17.111. Nilai F yang dihasilkan adalah 12.387 dengan signifikansi (Sig.) sebesar .001, menunjukkan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Sementara itu, komponen residual memiliki jumlah kuadrat sebesar 52.489 dengan 38 derajat kebebasan, menghasilkan mean square sebesar 1.381.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F yang tinggi dan nilai p yang sangat rendah ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan di tempat kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru.

Uji Persyaratan Analisis**Tabel 4. Uji Persyaratan Analisis**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16012160
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.120
	Negative	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		1.302
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067

a. Test distribution is Normal.

Uji Persyaratan Analisis menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bertujuan untuk menentukan apakah data residual dari suatu model analisis mengikuti distribusi normal. Dalam tabel hasil uji yang disajikan, terdapat 40 sampel residual yang dianalisis dengan parameter normal yang memiliki mean sebesar 0 dan standar deviasi sebesar 1.160. Parameter yang menjadi perhatian utama dalam uji ini adalah nilai ekstrem absolut yang mencapai 0.206, serta nilai positif dan negatif yang masing-masing sebesar 0.120 dan -0.206. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z yang dihasilkan dari uji ini adalah 1.302, dengan tingkat signifikansi asimptotik sebesar 0.067. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa distribusi residual adalah normal.

Hasil dari One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam banyak analisis statistik, seperti regresi linear. Dengan nilai p sebesar 0.067, sedikit di atas ambang batas konvensional 0.05, menunjukkan bahwa tidak ada bukti kuat untuk menolak hipotesis normalitas. Hal ini penting karena validitas banyak uji statistik bergantung pada asumsi normalitas data residual. Oleh karena itu, hasil ini memberikan kepercayaan bahwa model yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi residual yang cukup mendekati normal, mendukung penggunaan model tersebut dalam interpretasi hasil penelitian lebih lanjut.

Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji Hipotesis
Correlations**

		Workplace Well-being	Kinerja Guru
Workplace Well-being	Pearson Correlation	1	.496**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji hipotesis untuk menentukan signifikansi keseluruhan model regresi. Proses ini melibatkan pengujian apakah variabel independen dalam model secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol, yang berarti tidak ada hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa setidaknya satu koefisien regresi tidak sama dengan nol, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen.

Dalam analisis ini, nilai F hitung diperoleh dari hasil regresi, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F berdasarkan derajat kebebasan yang sesuai dan tingkat signifikansi tertentu (biasanya 0.05). Jika F hitung lebih besar dari F tabel, hipotesis nol ditolak, yang berarti model regresi signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya,

jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel, hipotesis nol tidak dapat ditolak, menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan.

Dalam tabel korelasi yang diberikan, terdapat hubungan signifikan antara kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja guru dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0.496 dan tingkat signifikansi 0.001 (2-tailed). Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika kita melakukan uji F untuk regresi ini, dan F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja guru akan ditolak. Sebaliknya, kita akan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, hasil ini mendukung kesimpulan bahwa peningkatan kesejahteraan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.226	1.17529

a. Predictors: (Constant), Workplace Well-being

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil model regresi menunjukkan bahwa Workplace Well-being adalah prediktor yang signifikan dari Performa Guru, dengan nilai R Square .246. Ini menunjukkan bahwa sekitar 24,6% dari varians dalam Performa Guru dapat dijelaskan oleh Kesejahteraan Tempat Kerja. Nilai Adjusted R Square dari .226 memperhitungkan jumlah prediktor dalam model, memberikan refleksi yang lebih akurat tentang kesesuaian model. Kesalahan standar dari perkiraan adalah 1.17529, yang menunjukkan jarak rata-rata antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Tempat Kerja memainkan peran penting dalam memprediksi Kinerja Guru. Selain itu, nilai p kurang dari 0,001 lebih mendukung pentingnya Kesejahteraan Tempat Kerja dalam memprediksi Kinerja Guru. Ini berarti bahwa ada kemungkinan kurang dari 0,1% bahwa hubungan antara variabel ini disebabkan oleh kemungkinan acak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada asosiasi yang kuat dan bermakna antara Kesejahteraan Tempat Kerja dan Kinerja Guru. Ini menyoroti pentingnya memprioritaskan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan di tempat kerja. Investasi dalam program dan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan tempat kerja dapat menyebabkan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, pada akhirnya menguntungkan kedua karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengenali dampak kesejahteraan pada kinerja, perusahaan dapat menciptakan budaya yang menghargai dan mendukung kesehatan dan kebahagiaan karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan moral tetapi juga menyebabkan peningkatan efisiensi dan keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. Prioritaskan Kesejahteraan di Tempat Kerja adalah keputusan strategis yang dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi individu dan perusahaan.

Pembahasan

Hasil analisis *Workplace Well-being* menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki rata-rata yang meningkat seiring dengan peningkatan tingkat *Workplace Well-being*. Pada tingkat *Workplace Well-being* yang lebih tinggi, rata-rata kinerja guru meningkat secara signifikan, dan distribusi data cenderung lebih stabil serta mendekati distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan *Workplace Well-being* dapat memiliki dampak positif pada kinerja guru, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel *Workplace Well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Uji hipotesis menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Workplace Well-being* dan kinerja guru, dengan peningkatan *Workplace Well-being* yang berdampak positif pada kinerja guru. Lebih lanjut, perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 24,6% dari varians dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kesejahteraan tempat kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya memprioritaskan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

Investasi dalam program dan inisiatif untuk meningkatkan *Workplace Well-being* dapat menyebabkan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang menguntungkan kedua karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengenali dampak kesejahteraan pada kinerja, perusahaan dapat menciptakan budaya yang mendukung kesehatan dan kebahagiaan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, moral, efisiensi, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. Prioritaskan *Workplace Well-being* adalah keputusan strategis yang dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi individu dan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SMA Islam X memberikan wawasan yang berharga dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudin & Budiani (2021), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara workplace well-being dan kinerja karyawan di PT. X di Sidoarjo. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan aspek kesejahteraan di lingkungan kerja, termasuk di sekolah, sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Dengan memahami keterkaitan antara workplace well-being dan kinerja, sekolah dapat merancang program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada proses belajar-mengajar serta prestasi siswa.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rafifah et al. (2022) menambah pemahaman tentang korelasi antara workplace well-being, kesehatan mental, dan kinerja karyawan, khususnya dalam industri perhotelan. Temuan positif ini memberikan kontribusi tambahan yang menegaskan bahwa peningkatan workplace well-being tidak hanya relevan dalam konteks pendidikan tetapi juga di sektor industri lainnya. Implikasi dari kedua penelitian ini adalah pentingnya organisasi, termasuk sekolah dan hotel, untuk mengimplementasikan strategi-strategi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Analisis statistik dalam penelitian ini memperkuat temuan-temuan tersebut dengan menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Workplace Well-being* dan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa investasi dalam program dan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja dapat membawa manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi. Misalnya, Penelitian dari Herwanto, &

Umami, (2017); Umami, (2017) menjelaskan Hubungan antara Workplace Well-being dan kinerja guru dikatakan sangat signifikan karena penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan konsisten antara tingkat kesejahteraan di tempat kerja dengan kinerja para guru. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya memprioritaskan Workplace Well-being sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, bahagia, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SMA Islam X, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan peningkatan tingkat workplace well-being, yang terbukti dari rata-rata kinerja guru yang signifikan pada tingkat kesejahteraan tempat kerja yang lebih tinggi. Distribusi data kinerja guru juga cenderung lebih stabil dan mendekati distribusi normal pada tingkat workplace well-being yang lebih tinggi, menunjukkan upaya meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang stabil dan dapat diprediksi. Analisis statistik mengonfirmasi hubungan positif antara tingkat workplace well-being dan kinerja guru, didukung oleh nilai korelasi yang signifikan dan hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, koefisien determinasi menegaskan pentingnya memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, dengan sekitar 24,6% varians dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh workplace well-being. Ini menyoroti perlunya investasi dalam program dan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan tempat kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi karyawan, memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1-333.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Bahri, S. (2011). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*, 3(2), 45-56.
- Firdianti, A., & Pd, M. (2018). *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa*. Gre Publishing.
- Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Herwanto, H., & Umami, F. T. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru Sd. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 6(1), 55-60.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Jailani, M. S. (2014). Guru profesional dan tantangan dunia pendidikan. *Al-Ta Lim Journal*, 21(1), 1-9.
- Johni Dimiyati, M. M. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Palikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Kencana.
- Kesumawati, N., dkk. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian* (Edisi ke-1). Depok: Rajawali Pers.

- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.
- Maharsiwi, N. N., & Wulandari, F. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dalam Perspektif Islam Terhadap Intention To Remain Pada Generasi Millennial: Mediasi Psychological Well-Being (Studi Kasus PT Pos Indonesia KCU Surakarta)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Mas Said).
- Manizar, E. (2017). Optimalisasi pendidikan agama islam di sekolah. *Tadrib*, 3(2), 251-278.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278. doi: 10.36778/jesya.v5i1.617
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 130-142.
- Nirmala, K. O., Mardhiyya, N. Z., Khikmah, M. N., Purwita, L., & Amrullah, M. F. (2023). Analisis Mobilitas Penduduk Di Kota Bekasi. In *Prosiding Seminar Nasional FISIP UNNES* (pp. 186-191).
- Prayitno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada pt mega hotel lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448-456.
- Ramdhani, N., Wimbari, S., & Susetyo, Y. F. (2018). *Psikologi untuk Indonesia tangguh dan bahagia*. UGM PRESS.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 123-135.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika* (Edisi ke-1). Surabaya: Airlangga University Press.
- Ummi, F. T. (2017). *Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Wahdati, A. (2019) Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Tesis.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(1), 28-38.