



Peran Kesehatan Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Cilegon

Fatimah^{1*}, Furtasan Ali Yusuf¹, B. Herawan Hayadi¹, Muhamad Suparmoko¹, Gema Ika Sari¹, Muadifah¹

¹. Program Studi Pasca Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*email: fatimahrizki009@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31603/bedr.12259>

Abstract

Teacher performance is a key factor in achieving optimal quality education. This research aims to investigate the influence of organizational learning and discipline on teacher performance, with work performance as a mediating variable, among elementary school teachers in Cilegon City. This research uses a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 200 elementary school teachers selected randomly. Data collection is carried out through questionnaires that measure organizational learning, discipline, work performance and teacher performance. Data analysis was carried out using path analysis techniques to test the direct and indirect relationships between these variables. The research results show that organizational learning and discipline have a significant positive effect on teacher work performance. In addition, job performance is proven to be a significant mediator in the relationship between organizational learning and discipline on teacher performance. These findings indicate that improving teacher performance can be achieved by developing an organizational learning culture and strengthening discipline. Job performance plays an important role in strengthening the impact of these two factors on teacher performance. Organizational learning and discipline are important factors that influence teacher performance, with job performance as a significant mediator. Implementation of policies that support organizational learning and discipline can improve teacher performance in elementary schools in Cilegon City.

Keywords: *Teacher health, work environment, performance, teachers.*

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pembelajaran organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru, dengan prestasi kerja sebagai variabel mediasi, pada guru sekolah dasar di Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 200 guru sekolah dasar yang dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur pembelajaran organisasi, kedisiplinan, prestasi kerja, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dan kedisiplinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Selain itu, prestasi kerja terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara pembelajaran organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai dengan mengembangkan budaya pembelajaran organisasi dan memperkuat kedisiplinan. Prestasi kerja berperan penting dalam memperkuat dampak kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Pembelajaran organisasi dan kedisiplinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, dengan prestasi kerja sebagai mediator yang signifikan. Implementasi kebijakan yang mendukung pembelajaran organisasi dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar di Kota Cilegon.

Kata Kunci: *Kesehatan guru, lingkungan kerja, kinerja, guru.*

1. Pendahuluan

Organisasi pemerintah merancang capaian melalui sarana organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, dan mengutamakan kompetensi agar kinerja lebih baik. ([Mulia & Saputra, 2021](#)) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya ([Schmid et al., 2023](#)).

Kinerja guru merupakan capaian hasil kerja selama periode tertentu dan menjadi indikator prediksi kinerja di masa depan. ([Ardana et al., 2020](#)) berpandangan kinerja guru dapat diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor dari dalam diri guru (intrinsik) dan faktor dari luar diri guru (ekstrinsik). Indikator kinerja merupakan potensi kinerja yang dapat teramati dari penelitian terdahulu antara lain prestasi ([Damanik, 2019](#)). Selain itu, Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran ([Rahmawati et al., 2024](#)). Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran ([Tsuyuguchi, 2023](#)).

Peran mediasi sebagai predictor untuk memprediksi kinerja guru dimasa depan misalkan Untuk menjaga kesejahteraan guru di masa pandemi, sekolah harus melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mendukung e-learning jarak jauh di kalangan guru ([Rogowska & Meres, 2022](#)). Selain itu, dinamika kepuasan hidup sepanjang hidup dan menunjukkan potensi penurunan kepuasan hidup secara universal. Meskipun ukuran kepuasan hidup subjektif tetapi dapat menunjukkan tren yang dapat diukur seperti jaringan keluarga dan sosial ([Cheng et al., 2022](#)). Hasil penelitian dari ([Sirajuddin & Arina, 2023](#)) bahwa Kepuasan hidup dapat diukur menggunakan Satisfaction with Life Scale yang terdiri dari lima komponen, yaitu (1) keinginan untuk mengubah kehidupan, (2) kepuasan terhadap kehidupan

saat ini, (3) kepuasan hidup di masa lalu, (4) kepuasan terhadap kehidupan di masa depan, dan (5) pandangan orang lain terhadap kehidupan individu. Berbeda dengan peneliti sebelumnya, riset ini menerapkan prediksi prestasi kerja sebagai prediksi pengembangan kinerja guru. Peneliti berasumsi bahwa dukungan kinerja guru di masa depan perlu memperhatikan factor lain seperti Kesehatan guru, lingkungan kerja dan prestasi guru ([Vo et al., 2024](#)).

Bedasarkan fenomena empiris yang telah dijelaskan bahwa melalui kajian literatur diatas, maka peneliti memfokuskan pada permasalahan belum maksimalnya kinerja guru pada Sekolah Dasar di Cilegon. Diharapkan dengan dukungan informasi yang tepat terhadap sebuah pekerjaan akan mampu memaksimalkan kinerja guru. Untuk itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul " Peran kesehatan guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja pada guru Sekolah Dasar di Cilegon" ([Rahimi et al., 2024](#)).

Penelitian ini mengulas bagaimana kebijakan sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk guru, dengan fokus pada kebijakan yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan guru. ([Acton & Glasgow, 2015](#)). "Teacher Well-being in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature". *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99-114.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti ruangan, pencahayaan, dan kebisingan, serta faktor non-fisik seperti hubungan sosial dan kebijakan perusahaan ([Chiu et al., 2024](#)).

Kondisi Fisik Tempat Kerja dapat didefinisikan operasional sebagai aspek fisik dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas guru. Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur variabel ini termasuk: Ventilasi dan suhu ruangan, Pencahayaan yang memadai, Kebersihan dan keamanan lingkungan kerja ([Boudouaia et al., 2024](#)).

Fasilitas yang mendukung kegiatan mengajar, seperti meja dan kursi yang ergonomis. Kondisi suhu ruang kelas secara signifikan berhubungan dengan gejala kesehatan yang merugikan pada guru, khususnya kekeringan dan panas yang berlebihan dengan perkiraan peningkatan risiko dua kali lipat untuk gejala apa pun, terutama gejala alergi. Studi lain di Rumania menemukan bahwa alergi dan gejala mirip flu pada anak-anak dikaitkan dengan ruang kelas yang panas di musim panas ([Heikonen et al., 2024](#)).

Peningkatan suhu, terjadi peningkatan kesulitan berpikir dan konsentrasi. Suhu yang tinggi juga diketahui mempunyai hubungan yang berbanding terbalik dengan produktivitas.¹⁸ Dalam sebuah penelitian terhadap pekerja kantoran, peningkatan suhu, bahkan dalam kisaran yang direkomendasikan, dikaitkan dengan memburuknya kebingungan mental dan kelelahan ([Carey & Sutton, 2024](#)).

Lingkungan yang lebih dingin baik untuk pengujian kinerja yang kompleks. Ada sekitar 80% guru dalam penelitian kami yang melaporkan ketidakmampuan mengontrol suhu kelas melalui termostat, yang meningkatkan dampak buruk kesehatan akibat kekeringan, panas, atau dingin yang berlebihan. Dalam penelitian ini, hampir seperempat guru mengeluhkan ruang kelas yang kering dan <3% guru melaporkan kelembapan berlebih. Penelitian sebelumnya yang dilakukan di lingkungan sekolah menemukan bahwa kelembapan yang relatif rendah telah diamati menyebabkan iritasi mata, hidung tersumbat, dan alergi yang memburuk., Meskipun mengurangi kelembapan

dalam ruangan untuk meningkatkan Kualitas Udara Dalam Ruangan dan status kesehatan adalah hal yang penting, permasalahan kelas yang kami identifikasi dari para guru , seperti kekeringan yang berlebihan, terutama selama musim panas, tidak dapat diabaikan karena masalah tersebut juga sangat terkait dengan gejala kesehatan, terutama alergi gejala. Oleh karena itu, mengidentifikasi kisaran atau ambang batas suhu dan kelembaban yang sesuai dan seimbang untuk ruang kelas mungkin penting bagi kesehatan penghuninya ([Saha, 2023](#)).

2. Metode

Pada penelitian ini dilakukan pada seluruh guru sekolah dasar di cilegon dengan jumlah sampel 96. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan SEM PLS ([Tsuyuguchi, 2023](#)). Sebaran sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Sampel

No	Wilayah	Jumlah Sekolah	Sample	
			Sample	%
1	Kec. Cibeber	25	100	13
2	Kec. Cilegon	16	100	9
3	Kec. Citangkil	27	100	15
4	Kec. Ciwandan	21	100	11
5	Kec. Grogol	15	100	8
6	Kec. Jombang	34	100	19
7	Kec. Pulomerak	24	100	13
8	Kec. Purwakarta	22	118	12
	Total	184		96

Sumber: hasil penelitian 2024

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE)	
Kesehatan Guru	0.629
Kinerja Guru	0.849
Lingkungan Kerja	0.803
Prestasi Kerja	0.659

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS 2024

Berdasarkan Tabel 2. hasil average variance extracted menunjukkan hasil loading vector diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan setiap instrumen memiliki nilai validitas yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Analisis Parameter Composite Reliability (CR)

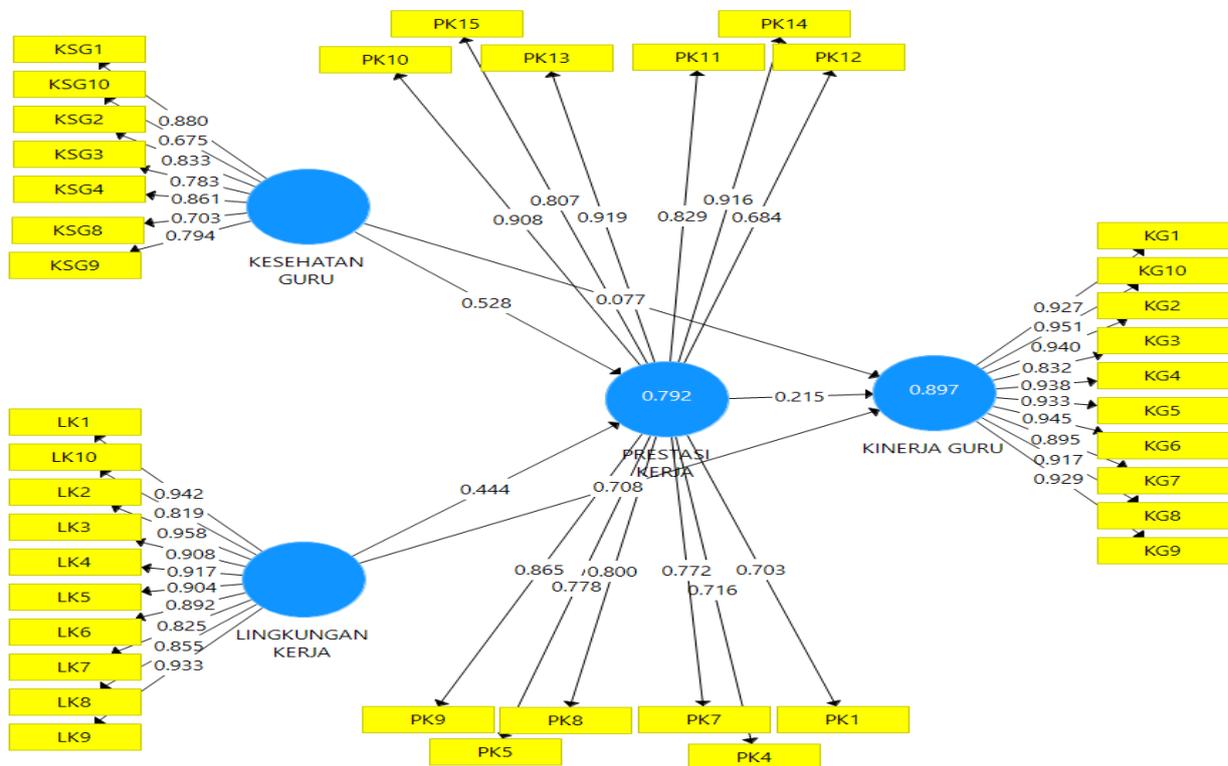
Composite Reliability	
Kesehatan Guru	0.922
Kinerja Guru	0.982
Lingkungan Kerja	0.976
Prestasi Kerja	0.958

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

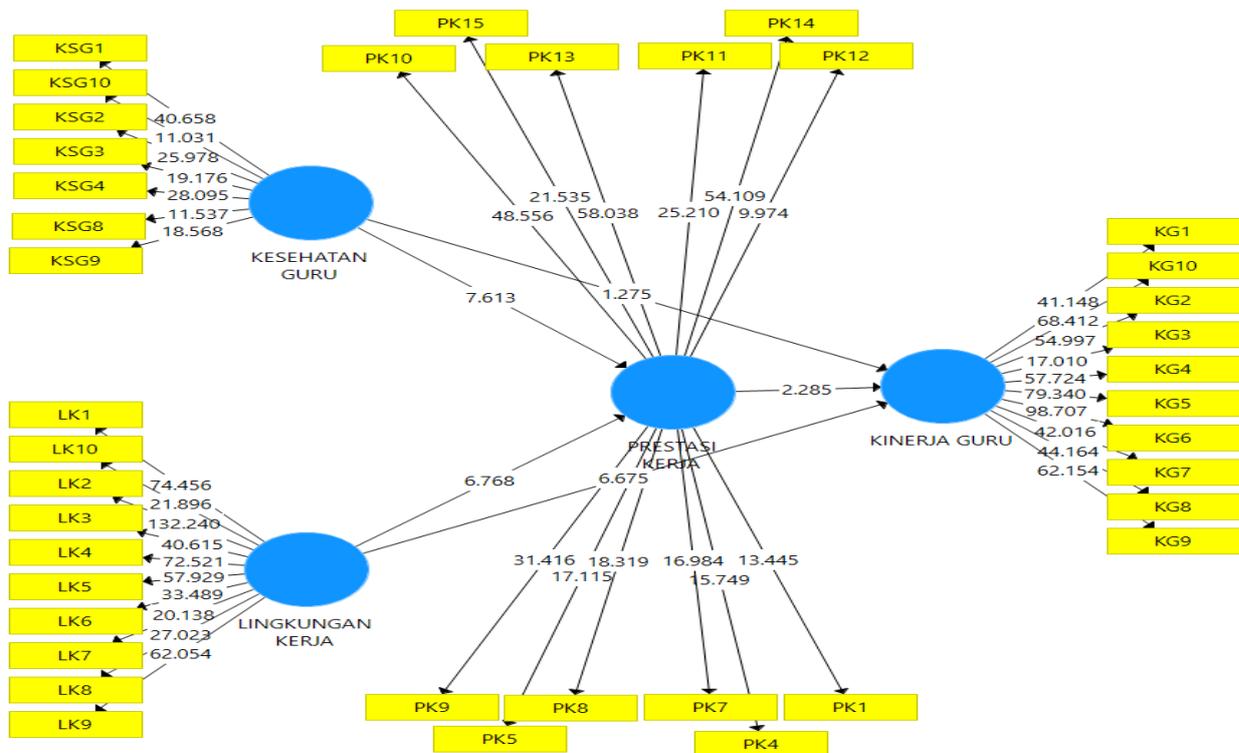
Berdasarkan Tabel 3. hasil reliabilitas menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki realibilitas yang tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Penelitian



Gambar 1 Hasil Outer Model Analisis (PLS Algorithm)



Gambar 2 Hasil Inner Model Analisis (PLS Bootstrapping)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi (Uji Hipotesis)

	Koefesien Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (IO/STDEV)	Nilai Signifikansi
Kesehatan Guru -> Kinerja Guru	0.077	0.067	0.060	1.995	0.008
Kesehatan Guru -> Prestasi Kerja	0.528	0.526	0.069	7.613	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.708	0.718	0.106	6.675	0.000
Lingkungan Kerja -> Prestasi Kerja	0.444	0.448	0.066	6.768	0.000
Prestasi Kerja -> Kinerja Guru	0.215	0.212	0.094	2.285	0.023
Kesehatan Guru -> Prestasi Kerja -> Kinerja Guru	0.114	0.113	0.056	2.041	0.042
Lingkungan Kerja -> Prestasi Kerja -> Kinerja Guru	0.095	0.094	0.043	2.232	0.026

Sumber: sem pls 2024

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji signifikan menunjukkan dari ke tujuh hipotesis seluruhnya diterima dan berpengaruh secara signifikan terlihat dari nilai t-Statistik lebih besar dari 1,96 dan p-Value lebih kecil dari 0,05.

3.2. Pembahasan

Pengaruh yang signifikan kesehatan guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kota cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa kesehatan guru (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z). Kesehatan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka karena berbagai aspek kesehatan fisik dan mental secara langsung memengaruhi kemampuan guru untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Guru yang sehat secara fisik memiliki energi dan stamina yang diperlukan untuk mengelola beban kerja yang intensif, termasuk mempersiapkan materi pelajaran, mengajar, menilai pekerjaan siswa, dan mengelola kelas. Kondisi fisik yang baik memungkinkan guru untuk melakukan tugas-tugas tersebut tanpa mudah merasa lelah, sehingga mereka dapat mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi sepanjang hari kerja. Kesehatan yang baik juga membantu guru untuk hadir secara konsisten, mengurangi tingkat absensi yang dapat mengganggu kontinuitas pembelajaran siswa ([Rahimi et al., 2024](#)).

Kesehatan mental yang baik sama pentingnya dalam memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kesejahteraan mental yang baik lebih mampu mengelola stres, yang seringkali menjadi bagian tak terpisahkan dari profesi mereka. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan burnout, yang mengurangi efektivitas pengajaran dan dapat menyebabkan ketidakhadiran atau penurunan kualitas interaksi dengan siswa. Guru yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung lebih sabar, empatik, dan mendukung, yang sangat penting dalam membangun hubungan positif dengan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kesejahteraan mental yang baik juga memungkinkan guru untuk tetap fokus dan konsentrasi, yang diperlukan untuk memberikan instruksi yang jelas dan efektif ([Chiu et al., 2024](#)).

Guru yang sehat juga lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Energi dan kesehatan mental yang baik memungkinkan mereka untuk berpikir kreatif dan mencoba pendekatan baru dalam mengajar, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa. Kreativitas dalam pengajaran tidak hanya membuat pembelajaran menjadi lebih menarik, tetapi juga dapat membantu siswa memahami materi dengan cara yang berbeda dan lebih efektif. Guru yang berinovasi cenderung lebih mampu menyesuaikan pengajaran mereka dengan kebutuhan individu siswa, yang dapat meningkatkan hasil belajar secara keseluruhan ([Boudouaia et al., 2024](#)).

Selain itu, kesehatan yang baik memungkinkan guru untuk menjadi teladan positif bagi siswa mereka. Siswa cenderung memperhatikan dan meniru perilaku guru mereka, sehingga guru yang menjaga kesehatan mereka sendiri dapat memotivasi siswa untuk mengadopsi gaya hidup sehat. Ini tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan fisik dan mental siswa, tetapi juga dapat meningkatkan prestasi akademik mereka. Guru yang sehat menunjukkan bahwa mereka menghargai kesehatan dan kesejahteraan mereka sendiri, yang dapat mendorong siswa untuk melakukan hal yang sama ([Vo et al., 2024](#)).

Kesehatan guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa sehat dan bugar lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap profesi mereka. Kepuasan kerja ini penting karena guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik bagi siswa mereka. Kepuasan kerja yang tinggi

juga dapat mengurangi turnover guru, yang berkontribusi pada stabilitas dan kontinuitas dalam lingkungan pendidikan. Semua faktor ini menunjukkan bahwa kesehatan guru adalah aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja mereka dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa ([Heikonen et al., 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z). Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena lingkungan yang mendukung dan kondusif menciptakan kondisi yang memfasilitasi efektivitas pengajaran dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif termasuk fasilitas yang memadai, sumber daya yang cukup, dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan sekolah. Fasilitas yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan teknologi yang tepat, memungkinkan guru untuk mengajar dengan lebih efektif dan memanfaatkan berbagai metode pengajaran. Ketidacukupan fasilitas atau kondisi yang tidak nyaman dapat menghambat kemampuan guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan mengurangi motivasi mereka ([Carey & Sutton, 2024](#)).

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif memfasilitasi pertukaran ide, berbagi praktik terbaik, dan dukungan profesional. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kolega serta pimpinan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh dengan konflik atau ketidakadilan dapat menyebabkan stres, mengurangi kepuasan kerja, dan mempengaruhi semangat guru dalam mengajar ([Saha, 2023](#)).

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental guru. Kondisi yang aman mengurangi risiko cedera atau masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi kehadiran dan kinerja guru. Selain itu, lingkungan yang nyaman membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental, memungkinkan guru untuk fokus pada pengajaran dan mengelola kelas dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan gangguan yang berdampak negatif pada kualitas pengajaran ([Sobolewski et al., 2024](#)).

Motivasi dan kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan dedikasi guru terhadap profesi mereka. Guru yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada tugas mereka, berinovasi dalam metode pengajaran, dan terlibat lebih aktif dalam pengembangan profesional. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi turnover, memastikan kontinuitas dan stabilitas dalam lingkungan pendidikan ([Baek et al., 2024](#)).

lingkungan kerja yang mendukung mendorong perkembangan profesional dan kesempatan untuk pembelajaran berkelanjutan. Lingkungan yang menyediakan akses ke pelatihan, workshop, dan sumber daya pengembangan profesional memungkinkan guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Guru yang terampil dan terus berkembang cenderung lebih

efektif dalam pengajaran dan lebih mampu memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. Lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan profesional berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan ([Kruskopf et al., 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan kesehatan guru terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar di Cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa kesehatan guru (*X1*) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja (*Y*). Kesehatan guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena kesehatan fisik yang baik memberikan energi dan stamina yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pengajaran secara efektif. Guru yang sehat secara fisik memiliki kapasitas untuk menghadapi beban kerja yang berat, seperti persiapan materi, mengajar sepanjang hari, dan menangani berbagai tanggung jawab administratif. Energi yang cukup memungkinkan guru untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi, meminimalkan kelelahan yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran, dan memastikan bahwa mereka dapat memberikan perhatian yang memadai kepada setiap siswa ([Nguyen Thanh et al., 2024](#)).

Kesehatan mental juga berperan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru. Kesejahteraan mental yang baik memungkinkan guru untuk mengelola stres dengan lebih baik, yang penting dalam profesi yang sering kali penuh tekanan. Guru yang mampu mengatasi stres dan mempertahankan keseimbangan emosional cenderung lebih sabar, empatik, dan positif dalam berinteraksi dengan siswa. Stres yang tinggi atau burnout dapat mengurangi motivasi, meningkatkan absensi, dan mempengaruhi kualitas pengajaran, sehingga kesehatan mental yang baik sangat penting untuk menjaga kinerja guru pada tingkat optimal ([Bradley-Dorsey et al., 2022](#)).

Selain itu, kesehatan guru mempengaruhi kemampuan mereka untuk berinovasi dalam pengajaran. Guru yang merasa sehat dan bugar memiliki lebih banyak energi dan kreativitas untuk mengeksplorasi metode pengajaran baru dan mengadaptasi strategi untuk memenuhi kebutuhan siswa. Kesehatan yang baik mendukung pemikiran kreatif dan pengembangan profesional, yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pengajaran. Sebaliknya, kondisi kesehatan yang buruk dapat membatasi kemampuan guru untuk berinovasi dan mengimplementasikan perubahan yang bermanfaat dalam proses pembelajaran ([Wagner et al., 2024](#)).

Kesehatan yang baik juga mempengaruhi hubungan interpersonal guru dengan siswa dan rekan kerja. Guru yang sehat cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan mampu membangun hubungan yang harmonis dan mendukung di dalam kelas. Hubungan yang baik dengan siswa dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pembelajaran, sementara hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung. Kesehatan yang buruk dapat mempengaruhi kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif, yang berdampak pada dinamika kelas dan suasana kerja secara keseluruhan ([Munthe & Westergård, 2023](#)).

Kesehatan guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap profesi. Guru yang merasa sehat dan bugar lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan dedikasi dan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja,

pengurangan turnover, dan stabilitas dalam lingkungan pendidikan. Guru yang sehat lebih mungkin untuk terus berkomitmen dalam jangka panjang, yang bermanfaat bagi keberhasilan jangka panjang siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan ([Conesa et al., 2023](#)).

Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar di Cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (*X1*) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja (*Y*). Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena faktor-faktor seperti fasilitas, suasana, dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan secara langsung memengaruhi efisiensi dan efektivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang memadai, memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai atau tidak nyaman dapat menyebabkan gangguan dan ketidaknyamanan, yang mengurangi konsentrasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang mendukung membantu menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang berdampak langsung pada kualitas dan hasil kerja ([Schulze-Hagenest et al., 2023](#)).

Suasana kerja yang positif dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan pimpinan, meningkatkan semangat kerja dan dedikasi. Hubungan interpersonal yang baik dan budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik atau ketidakadilan dapat menurunkan morale dan motivasi, mempengaruhi kualitas kinerja ([Ahmed Alismail, 2023](#)).

Dukungan dari pimpinan dan manajemen juga sangat mempengaruhi prestasi kerja. Pimpinan yang memberikan arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, dan kesempatan untuk pengembangan profesional dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dukungan ini membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Tanpa dukungan yang memadai, karyawan mungkin merasa terabaikan atau tidak mendapatkan bimbingan yang mereka butuhkan, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai hasil terbaik ([Traga Philippakos et al., 2022](#)).

Kesehatan dan keamanan lingkungan kerja juga mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kesehatan berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan dapat fokus pada tugas mereka tanpa khawatir tentang risiko kesehatan atau keselamatan. Lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak nyaman dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan cedera, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja ([Ma et al., 2024](#)).

Akses terhadap sumber daya dan alat yang diperlukan untuk pekerjaan berperan penting dalam prestasi kerja. Lingkungan kerja yang menyediakan akses yang cukup terhadap teknologi, pelatihan, dan informasi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Ketersediaan sumber daya yang tepat mendukung karyawan dalam menjalankan

pekerjaan mereka dengan baik dan meningkatkan hasil kerja. Kurangnya sumber daya atau alat yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dan mengurangi kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan mereka secara optimal ([Friesen et al., 2023](#)).

Terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru (Z). Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena prestasi yang baik mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran secara efektif dan efisien. Ketika guru berhasil mencapai hasil yang tinggi dalam aspek-aspek seperti perencanaan pelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi siswa, ini menunjukkan bahwa mereka mampu menerapkan strategi pengajaran yang berhasil. Prestasi kerja yang baik sering kali berhubungan dengan metode pengajaran yang inovatif dan efektif, yang dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan siswa. Dengan kata lain, prestasi kerja yang tinggi menjadi indikator utama bahwa guru mampu memberikan pengajaran berkualitas yang berdampak positif pada hasil belajar siswa ([Unruh, 2024](#)).

Selain itu, prestasi kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja guru dan motivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi. Ketika guru melihat bahwa usaha dan strategi mereka menghasilkan hasil yang positif, mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk melanjutkan dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kepuasan dan motivasi ini berkontribusi pada komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada dedikasi mereka dalam merancang materi pelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan melakukan evaluasi yang adil. Sebaliknya, kurangnya prestasi kerja dapat menurunkan semangat dan motivasi, yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran ([Mahler et al., 2024](#)).

Prestasi kerja yang baik juga berkontribusi pada pengembangan profesional guru. Guru yang mencapai hasil yang baik seringkali mendapatkan pengakuan dan kesempatan untuk berkembang lebih lanjut dalam karir mereka. Pengakuan ini dapat berupa promosi, kesempatan untuk mengikuti pelatihan tambahan, atau peran kepemimpinan dalam komunitas sekolah. Kesempatan untuk berkembang profesional membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengajar dan memimpin kelas. Pengembangan profesional yang berkelanjutan mendukung kinerja yang lebih baik dan memperkaya pengalaman belajar siswa ([Schmid et al., 2023](#)).

Selain itu, prestasi kerja yang tinggi menciptakan contoh positif bagi rekan guru dan siswa. Guru yang menunjukkan prestasi kerja yang baik seringkali menjadi panutan bagi kolega mereka, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Dalam hal ini, prestasi kerja guru berfungsi sebagai model bagi praktik pengajaran yang efektif dan standar kualitas yang tinggi. Ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik di sekolah, di mana praktik terbaik dibagikan dan diterapkan, dan hasilnya berkontribusi pada keseluruhan peningkatan kualitas pendidikan ([Tsuyuguchi, 2023](#)).

Prestasi kerja guru berhubungan langsung dengan hasil belajar siswa. Guru yang mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berhasil dalam membantu siswa mencapai

tujuan akademik mereka. Pengajaran yang efektif, metode penilaian yang adil, dan pengelolaan kelas yang baik semua berkontribusi pada pencapaian siswa. Ketika guru dapat menunjukkan prestasi kerja yang signifikan, ini berimplikasi pada peningkatan prestasi akademik siswa, yang pada gilirannya mendukung reputasi dan kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, prestasi kerja guru tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka sendiri tetapi juga berdampak besar pada hasil pendidikan yang dicapai oleh siswa ([Rahimi et al., 2024](#)).

Terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan guru terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru sekolah dasar di kota cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang keenam menunjukkan bahwa kesehatan guru (X3) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru (Z) melalui prestasi kerja (Y). Kesehatan guru berpengaruh terhadap kinerja mereka melalui prestasi kerja karena kesehatan fisik dan mental yang baik secara langsung memengaruhi kemampuan guru untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Ketika guru berada dalam kondisi fisik yang sehat, mereka memiliki energi dan stamina yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk persiapan pelajaran, pengajaran, dan penilaian. Energi yang cukup memungkinkan mereka untuk berfungsi dengan optimal sepanjang hari kerja, tanpa merasa lelah atau kehabisan tenaga, yang pada gilirannya mendukung pencapaian prestasi kerja yang tinggi ([Chiu et al., 2024](#)).

Kesehatan mental yang baik juga memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja guru melalui prestasi kerja. Kesejahteraan mental yang optimal memungkinkan guru untuk mengelola stres dengan lebih baik dan menjaga keseimbangan emosional. Stres yang tinggi atau masalah kesehatan mental dapat mengurangi motivasi, konsentrasi, dan kualitas interaksi guru dengan siswa. Guru yang sehat secara mental cenderung lebih sabar, empatik, dan efektif dalam mengelola kelas, yang membantu mereka mencapai hasil pengajaran yang lebih baik dan prestasi kerja yang lebih tinggi ([Boudouaia et al., 2024](#)).

Selain itu, kesehatan yang baik berkontribusi pada kemampuan guru untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan. Guru yang merasa sehat dan bugar lebih mampu menghadapi tantangan dan menerapkan metode pengajaran baru dengan penuh semangat. Kreativitas dan keterampilan inovatif dalam pengajaran dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa, serta membantu guru dalam mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kesehatan yang buruk dapat menghambat kemampuan guru untuk berinovasi dan mengimplementasikan strategi pengajaran yang efektif ([Vo et al., 2024](#)).

Kesehatan yang baik juga berhubungan dengan tingkat kehadiran dan konsistensi dalam pekerjaan. Guru yang sehat cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, yang berarti mereka lebih konsisten hadir di kelas dan dapat memberikan pengajaran yang berkelanjutan kepada siswa. Kehadiran yang konsisten memungkinkan guru untuk membangun hubungan yang kuat dengan siswa, mempertahankan kontinuitas dalam pengajaran, dan memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang stabil dan berkualitas. Konsistensi dalam pengajaran berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik dan hasil belajar siswa yang lebih baik ([Heikonen et al., 2024](#)).

Kesehatan guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Guru yang merasa sehat dan tidak terbebani oleh masalah kesehatan

cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kualitas pengajaran dan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada pengembangan profesional dan berusaha mencapai standar tinggi dalam pengajaran, yang mendukung kinerja mereka dan hasil pendidikan siswa ([Carey & Sutton, 2024](#)).

Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja sekolah dasar di cilegon

Hasil pengujian hipotesis yang ketujuh menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja (Z) melalui prestasi kerja (Y). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja karena kondisi fisik dan suasana kerja secara langsung mempengaruhi efektivitas pengajaran. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Misalnya, ruang kelas yang dilengkapi dengan teknologi yang tepat, meja yang nyaman, dan ruang penyimpanan yang cukup membantu guru dalam persiapan dan pelaksanaan pelajaran. Fasilitas yang baik mengurangi gangguan dan memastikan bahwa guru dapat memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi tanpa harus menghadapi kendala fisik yang mengganggu ([Saha, 2023](#)).

Suasana kerja yang positif dan mendukung juga sangat memengaruhi prestasi kerja guru. Lingkungan yang penuh dukungan, di mana guru merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi. Dukungan dari kolega dan pimpinan, seperti umpan balik konstruktif dan pengakuan terhadap usaha mereka, dapat meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa didukung dan dihargai lebih termotivasi untuk berinovasi dalam metode pengajaran dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik, yang berdampak langsung pada prestasi kerja mereka ([Sobolewski et al., 2024](#)).

Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru. Lingkungan yang aman dan bersih membantu guru merasa lebih nyaman dan mengurangi stres. Kesehatan dan keselamatan yang terjaga di tempat kerja memungkinkan guru untuk fokus pada tugas pengajaran tanpa terganggu oleh masalah kesehatan atau keselamatan. Keamanan fisik yang baik mengurangi risiko cedera atau ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja ([Baek et al., 2024](#)).

Dukungan untuk pengembangan profesional dan akses terhadap sumber daya pendidikan juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan untuk pelatihan, workshop, dan akses ke sumber daya terbaru memungkinkan guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional membantu guru dalam mengadopsi praktik terbaik dan metode pengajaran yang efektif, yang berdampak positif pada prestasi kerja mereka. Tanpa dukungan dan sumber daya yang memadai, guru mungkin kesulitan untuk tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran ([Kruskopf et al., 2024](#)).

Budaya organisasi di lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja guru. Budaya yang menekankan kerjasama, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama menciptakan atmosfer yang

mendukung kinerja tinggi. Lingkungan yang mendorong guru untuk berbagi ide, berkolaborasi dalam proyek, dan mendukung satu sama lain berkontribusi pada pencapaian hasil pengajaran yang lebih baik. Sebaliknya, budaya yang penuh persaingan atau konflik dapat menghambat kerja sama dan menurunkan motivasi, yang berdampak negatif pada prestasi kerja guru. Oleh karena itu, budaya positif dalam lingkungan kerja sangat penting untuk memfasilitasi kinerja guru yang unggul ([Nguyen Thanh et al., 2024](#)).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesehatan guru terhadap kinerja guru, 2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada kesehatan guru terhadap prestasi kerja, 4) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, 5) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada prestasi kerja terhadap kinerja guru, 6) terdapat pengaruh tidak langsung pada kesehatan guru terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja, 7) terhadap pengaruh tidak langsung pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja,

Kesimpulannya, kesehatan guru dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja guru melalui prestasi kerja mereka di sekolah dasar di Cilegon. Kesehatan fisik dan mental yang baik memungkinkan guru untuk berfungsi secara optimal, menjaga energi, konsentrasi, dan motivasi dalam pengajaran. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung termasuk fasilitas yang memadai, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja kehidupan juga berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja guru. Prestasi kerja yang tinggi, yang tercermin dalam kualitas pengajaran dan interaksi positif dengan siswa, menciptakan efek berantai yang meningkatkan kinerja keseluruhan guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kesehatan guru dan memperbaiki lingkungan kerja sangat penting untuk mendukung dan memaksimalkan kinerja serta prestasi kerja guru di sekolah dasar di Cilegon.

Referensi

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). *Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature* *Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature*. 40(8).
- Ahmed Alismail, H. (2023). Teachers' perspectives of utilizing distance learning to support 21st century skill attainment for K-3 elementary students during the COVID-19 pandemic era. *Heliyon*, 9(9), e19275. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19275>
- Ardana, I. P., Yudana, I. M., & Dlvayana, D. G. H. (2020). KONTRIBUSI SERTIFIKASI GURU , MOTIVASI KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA*, 11(1), 42–53.

- Baek, C., Aguilar, S. J., & Warschauer, M. (2024). Exploring teachers' self-efficacy and willingness to provide accommodations in teaching students with autism: An intervention study. *Teaching and Teacher Education, 140*(January), 104488. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104488>
- Boudouaia, A., AL-Qadri, A. H., Houichi, A., & Diafi, S. (2024). A study on the effect of school culture on teachers' commitment to curriculum implementation: The mediating role of self-efficacy and job satisfaction. *Heliyon, 10*(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29183>
- Bradley-Dorsey, M., Beck, D., Maranto, R., Tran, B., Clark, T., & Liu, F. (2022). Is cyber like in-person? Relationships between student-student, student-teacher interaction and student achievement in cyber schools. *Computers and Education Open, 3*(December 2021), 100101. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100101>
- Carey, S., & Sutton, A. (2024). Early childhood teachers' emotional labour: The role of job and personal resources in protecting well-being. *Teaching and Teacher Education, 148*(December 2023), 104699. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104699>
- Cheng, L., Li, H., & Gong, Q. (2022). *Global, regional, and national burden of uterine fibroids in the last years: Estimates from the to Global Burden of Disease Study*.
- Chiu, T. K. F., Falloon, G., Song, Y., Wong, V. W. L., Zhao, L., & Ismailov, M. (2024). A self-determination theory approach to teacher digital competence development. *Computers and Education, 214*(August 2023), 105017. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2024.105017>
- Conesa, P. J., Duñabeitia, J. A., Onandia-Hinchado, I., & González-Cutre, D. (2023). Satisfying students' psychological needs in the classroom: Benefits of an online intervention to help primary school teachers during a pandemic academic year. *Teaching and Teacher Education, 133*(July). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104281>
- Damanik, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, 5*(2).
- Friesen, D. C., Shory, U., & Lamoureux, C. (2023). The role of self-efficacy beliefs and inclusive education beliefs on teacher burnout. *Social Sciences and Humanities Open, 8*(1), 100599. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100599>
- Heikonen, L., Ahtiainen, R., Hotulainen, R., Oinas, S., Rimpelä, A., & Koivuhovi, S. (2024). Collective teacher efficacy, perceived preparedness for future school closures and work-related stress in the teacher community during the COVID-19 pandemic. *Teaching and Teacher Education, 137*(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104399>
- Kruskopf, M., Abdulhamed, R., Ranta, M., Lammassaari, H., & Lonka, K. (2024). Future teachers' self-efficacy in teaching practical and algorithmic ICT competencies – Does background matter? *Teaching and Teacher Education, 144*(April), 104574. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104574>
- Ma, T., Tellegen, C. L., & Sanders, M. R. (2024). The role of parenting self-efficacy on teacher-child relationships and parent-teacher communication: Evidence from an Australian national longitudinal study. *Journal of School Psychology, 103*(July 2023), 101296. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2024.101296>
- Mahler, D., Bock, D., Schaubert, S., & Harms, U. (2024). Using longitudinal models to describe preservice science teachers' development of content knowledge and pedagogical content

- knowledge. *Teaching and Teacher Education*, 144(July 2023), 104583. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104583>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi (JIEE)*, Vol. 1 No.
- Munthe, E., & Westergård, E. (2023). Parents', teachers', and students' roles in parent-teacher conferences; a systematic review and meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*, 136(September), 104355. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104355>
- Nguyen Thanh, L., Nguyen Thi, H., Le Thuy, H., Nguyen Tuan, A., & Tran Van, T. (2024). Happiness and job satisfaction: Dataset of general school teachers and administrators in implementing new curriculum. *Data in Brief*, 55, 110630. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110630>
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247(May), 104315. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>
- Rahmawati, M. N., Ahmadi, A., & Daryono, R. W. (2024). EXPLORING THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING AN LEARNING EFFECTIVENESS: DOES THE MEDIATION OF SCHOOL. *Jurnal Tarbiyah*, 31(1), 174–185.
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Emotional Intelligence and Life Satisfaction among Teachers during the COVID-19 Pandemic. *Investigation in Health Psychology and Education*, 666–676.
- Saha, M. (2023). English teachers' attitudes towards learners: Effects on the rural pedagogies in Bangladesh. *Ampersand*, 10(February 2022), 100107. <https://doi.org/10.1016/j.amper.2022.100107>
- Schmid, R. F., Borokhovski, E., Bernard, R. M., Pickup, D. I., & Abrami, P. C. (2023). A meta-analysis of online learning, blended learning, the flipped classroom and classroom instruction for pre-service and in-service teachers. *Computers and Education Open*, 5(January), 100142. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2023.100142>
- Schulze-Hagenest, T., Carstensen, B., Weber, K., Jansen, T., Meyer, J., Köller, O., & Klusmann, U. (2023). Teachers' emotional exhaustion and job satisfaction: How much does the school context matter? *Teaching and Teacher Education*, 136(September). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104360>
- Sirajuddin, & Arina, F. (2023). The influence of leadership style and organizational culture on the performance of employees through work discipline in electrical industry. *Journal Industrial Servicess*, 9(2).
- Sobolewski, K. M., Lobo, L. T., Stoddart, A. L., & Kerpan, S. (2024). Exploring teachers' perspectives on movement integration using a job-embedded professional development intervention. *Evaluation and Program Planning*, 104(March). <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2024.102419>
- Traga Philippakos, Z. A., Rocconi, L., Blake, K., & Summers, J. (2022). Teachers' practices during COVID-19: Practices and perspectives in elementary and secondary settings. *Social Sciences*

- and Humanities Open*, 6(1), 100324. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100324>
- Tsuyuguchi, K. (2023). Analysis of the determinants of teacher well-being: Focusing on the causal effects of trust relationships. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104240. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104240>
- Unruh, E. (2024). Too much of a good thing? Teacher performance during the COVID-19 pandemic and the ambiguous role of high teacher autonomy. *International Journal of Educational Research Open*, 7(March), 100353. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100353>
- Vo, D. T., Allen, K. A., & Reupert, A. (2024). Australian teachers' conceptualisations of wellbeing at work: A prototype analysis. *Teaching and Teacher Education*, 147(May), 104653. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104653>
- Wagner, I., Noichl, T., Cramer, M., Dlugosch, G. E., & Hosenfeld, I. (2024). Moderating personal factors for the effectiveness of a self-care- and mindfulness-based intervention for teachers. *Teaching and Teacher Education*, 144(April), 104576. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104576>