

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU (STUDI KASUS SDN KECAMATAN BANDAR
KABUPATEN BENER MERIAH)**

Maisyarah¹, Tri Purwani²
Universitas AKI Semarang^{1,2}
maisyarahunaki@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bandar Kabupaten Bener Meriah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian berjumlah 186 guru SDN, dengan sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,001 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru di SDN Kecamatan Bandar Kabupaten Bener Meriah.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Guru Sekolah Dasar

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work environment on teacher performance at Public Elementary Schools (SDN) in Bandar District, Bener Meriah Regency. The research method used was quantitative research with a causal approach. The study population consisted of 186 SDN teachers, with a sample of 65 respondents determined using proportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 31. The results showed that workload had a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.001 (<0.05), and that the work environment also had a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.001 (<0.05). Simultaneously, workload and work environment had a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.001 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.570 indicates that 57% of the variation in teacher performance can be explained by workload and work environment, while 43% is influenced by factors outside the study. The conclusion of this study is that workload and work environment are important factors contributing to improved teacher performance. Therefore, proportional workload management and the creation of a conducive work environment need to be a primary focus in efforts to improve the quality of teacher performance at SDN Bandar District, Bener Meriah Regency.

Keywords: *Workload, Work Environment, Teacher Performance, Elementary School Teachers*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia di berbagai aspek. Melalui pendidikan, manusia dibekali kemampuan untuk bertahan hidup serta membangun hubungan sosial yang harmonis dengan sesamanya sehingga kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Selain itu, pendidikan juga menjadi faktor utama dalam kemajuan suatu bangsa. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan potensi individu, membentuk karakter, serta membangun peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan diarahkan pada pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Amaliyah, 2021).

Menurut Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru yang optimal akan berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Namun, dalam praktiknya, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja guru mencakup seluruh aktivitas yang harus dilaksanakan guru, baik yang berkaitan langsung dengan

pembelajaran maupun tugas tambahan seperti administrasi, penilaian, dan kegiatan penunjang lainnya. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja sehingga dapat menurunkan kinerja guru. Penelitian (Muntasir & Konadi, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik di sekolah, seperti fasilitas pembelajaran, kondisi ruang kelas, hubungan kerja antarwarga sekolah, serta iklim kerja yang tercipta. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja guru sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Luhkita, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, namun hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan temuan, baik dari segi tingkat pengaruh maupun konteks satuan pendidikan yang diteliti. Selain itu, perbedaan karakteristik sekolah, kondisi kerja guru, serta tuntutan administratif yang terus berkembang menuntut adanya kajian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran berdasarkan data penelitian yang relevan dengan kondisi yang terjadi saat ini. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus: SDN Kecamatan Bandar Kabupaten Bener Meriah)"

Tabel 1.
Research Gap

No	Keterangan	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru	Muntasir, Win Konadi (2022), Hery Mulyanto, Didin Hikmah Perkasa (2023), Resnita Dewi (2024).	Pengaruh positif
		Abdul Jalil (2019), Riska Nur Oktavia, Karyaningsih (2021), Ni Luh Ina Handariani, I Nengah Suarmanayasa, Ni Made Ary Widiastini (2023).	Pengaruh negatif
2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Abdul Jalil (2019), Erin Tami Luhkita dan Purwoto (2020), Riska Nur Oktavia, Karyaningsih (2021), Muntasir, Win Konadi (2022), Reski Kambuno, Berthin Simega, Resnita Dewi (2024), Ali Nurdin, Samudi (2024).	Pengaruh positif
		Widarti (2020), Agustina, Juhaini Alie(2024).	Pengaruh negatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis hubungan sebab akibat antarvariabel. Pendekatan kuantitatif memanfaatkan data numerik sebagai dasar analisis untuk menguji hipotesis penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tergolong penelitian kausal, yaitu penelitian yang menelaah pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel penelitian adalah atribut yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan peneliti untuk dianalisis serta ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), yang dipengaruhi oleh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bandar Bener Meriah yang berjumlah 186 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi dan digunakan ketika peneliti tidak memungkinkan meneliti seluruh populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin karena ukuran populasi telah diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat toleransi kesalahan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri atas beberapa sekolah dengan jumlah guru yang berbeda. Melalui teknik ini, setiap sekolah sebagai strata memperoleh peluang yang proporsional dan seimbang untuk menjadi sampel sesuai dengan jumlah anggotanya.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada guru SD Negeri di Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, yang memuat pernyataan terkait beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Selain itu, pengumpulan data juga didukung oleh studi pustaka melalui buku, jurnal, dan dokumen relevan. Data sekunder diperoleh dari sumber pendukung seperti arsip sekolah, laporan kepegawaian, data jumlah guru, serta literatur dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Kuesioner diberikan kepada responden sesuai kriteria penelitian dan diisi dengan memberi tanda pada pilihan jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik untuk menjawab tujuan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 31. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai mean, standar deviasi, minimum, dan maksimum. Sebelum analisis lanjutan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, di mana validitas ditentukan melalui korelasi item-total dan reliabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Analisis kuantitatif dilakukan melalui tahapan editing, coding, scoring menggunakan skala Likert, dan tabulasi data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Hubungan dan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	7	10,77 %
2	Perempuan	58	89,23 %
	Total	65	100 %

Tabel 3.
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	65	100 %
2	S2	-	-
3	S3	-	-
	Total	65	100 %

Tabel 4.
Deskripsi Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
X1.1	65	1.00	5.00	3.8462
X1.2	65	4.00	5.00	4.3846
X1.3	65	1.00	4.00	3.4615
X1.4	65	3.00	5.00	3.7692
X1.5	65	2.00	5.00	3.6615
X1.6	65	2.00	5.00	4.0462
X1.7	65	4.00	5.00	4.4462
X1.8	65	4.00	5.00	4.5846
X1.9	65	4.00	5.00	4.5385
X1.10	65	4.00	5.00	4.3385
X1.11	65	4.00	5.00	4.4154
Valid N (listwise)	65	-	-	-

Tabel 5.
Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja (X₁)

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
X2.1	65	3.00	5.00	4.4000
X2.2	65	3.00	5.00	4.4154
X2.3	65	1.00	5.00	3.7846
X2.4	65	1.00	5.00	3.7538
X2.5	65	1.00	5.00	3.5538
X2.6	65	2.00	5.00	4.0923

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
X2.7	65	4.00	5.00	4.2308
X2.8	65	4.00	5.00	4.4462
X2.9	65	4.00	5.00	4.4308
Valid N (listwise)	65	-	-	-

Tabel 6.
Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Y.1	65	3.00	5.00	4.4000
Y.2	65	3.00	5.00	4.1231
Y.3	65	3.00	5.00	4.3692
Y.4	65	2.00	5.00	4.3692
Y.5	65	3.00	5.00	4.3846
Y.6	65	4.00	5.00	4.5846
Y.7	65	2.00	5.00	4.2308
Y.8	65	3.00	5.00	4.2615
Y.9	65	3.00	5.00	4.4462
Y.10	65	4.00	5.00	4.4923
Valid N (listwise)	65	-	-	-

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
Beban Kerja (X ₁)					
1	Beban fisik	X1.1	0,376	0,2441	Valid
2		X1.2	0,434	0,2441	Valid
3		X1.3	0,540	0,2441	Valid
4	Beban mental	X1.4	0,279	0,2441	Valid
5		X1.5	0,303	0,2441	Valid
6		X1.6	0,526	0,2441	Valid
7	Beban waktu	X1.7	0,403	0,2441	Valid
8		X1.8	0,413	0,2441	Valid
9		X1.9	0,481	0,2441	Valid
10	Target yang harus dicapai	X1.10	0,452	0,2441	Valid
11		X1.11	0,281	0,2441	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)					
1	Lingkungan kerja fisik	X2.1	0,323	0,2441	Valid
2		X2.2	0,522	0,2441	Valid
3		X2.3	0,630	0,2441	Valid
4		X2.4	0,743	0,2441	Valid
5		X2.5	0,577	0,2441	Valid
6	Lingkungan kerja non	X2.6	0,457	0,2441	Valid

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
7	fisik	X2.7	0,383	0,2441	Valid
8		X2.8	0,557	0,2441	Valid
9		X2.9	0,540	0,2441	Valid
Kinerja Guru (Y)					
1	Perencanaan pembelajaran	Y.1	0,504	0,2441	Valid
2		Y.2	0,429	0,2441	Valid
3		Y.3	0,493	0,2441	Valid
4	Pelaksanaan pembelajaran	Y.4	0,432	0,2441	Valid
5		Y.5	0,585	0,2441	Valid
6		Y.6	0,354	0,2441	Valid
7	Evaluasi pembelajaran	Y.7	0,455	0,2441	Valid
8		Y.8	0,386	0,2441	Valid
9		Y.9	0,561	0,2441	Valid
10		Y.10	0,534	0,2441	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,460	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,682	0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,605	0,60	Reliabel

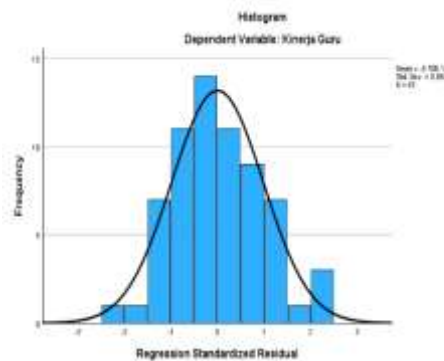
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 8.
Hasil Kolmogorov Smirnov

Keterangan	Nilai
N	65
Mean	0.000000
Std. Deviation	2.59736326
Absolute Difference	0.088
Positive Difference	0.088
Negative Difference	-0.046
Test Statistic	0.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.228
99% CI Lower Bound	0.217

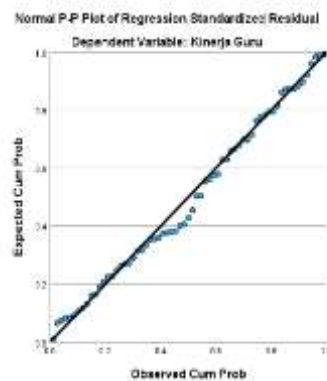
Keterangan	Nilai
99% CI Upper Bound	0.239

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap data residual menggunakan program SPSS, diperoleh nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Histogram

Hasil pengujian melalui grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dan tidak mengalami penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil P-P Plot

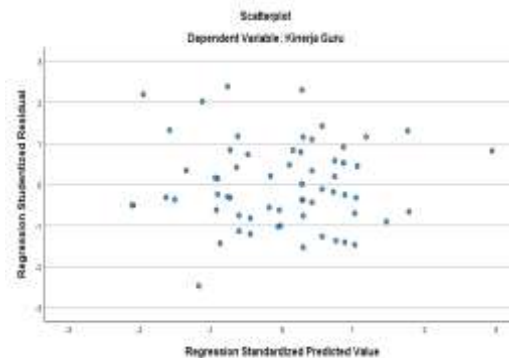
Berdasarkan hasil analisis grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.456	5.279	-	0.844	0.931	-	-

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.629	0.106	0.513	5.936	< 0.001	0.929	1.076
Lingkungan Kerja	0.532	0.106	0.434	5.021	< 0.001	0.929	1.076

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,929 dan VIF sebesar 1,076 pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi dinyatakan layak digunakan.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi terbebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.456	5.279	-	0.086	0.931
Beban Kerja	0.629	0.106	0.513	5.936	< 0.001
Lingkungan Kerja	0.532	0.106	0.434	5.021	< 0.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,456 + 0,629X_1 + 0,532X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,456 menunjukkan bahwa kinerja guru tetap bernilai positif meskipun tanpa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja. Koefisien beban kerja (X_1) sebesar 0,629 menandakan bahwa peningkatan beban kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,629. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,532.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi t (uji t) untuk variabel beban kerja sebesar 0,001, yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

guru. Hasil analisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja guru, maka kinerja guru cenderung meningkat. Beban kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada jumlah jam mengajar, tetapi juga mencakup tugas-tugas lain seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, administrasi pembelajaran, serta tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Apabila beban kerja tersebut dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan guru, maka guru akan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan profesional.

Menurut Komaruddin (1996), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah personalia serta besarnya tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk dilimpahkan kepada seorang petugas. Definisi tersebut menegaskan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas individu agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, pembagian beban kerja guru yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan guru mengalami kelelahan fisik maupun mental, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan guru untuk mengelola waktu dengan baik, mempersiapkan pembelajaran secara matang, serta memberikan perhatian yang optimal kepada peserta didik. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muntasir dan Win Konadi (2022), Hery Mulyanto dan Didin Hilmah Perkasa (2023), serta Reski Kambuno et al. (2024), yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Konsistensi hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya semakin memperkuat bukti empiris bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan diharapkan dapat mengelola dan mendistribusikan beban kerja guru secara adil dan proporsional agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi t (uji t) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,001, yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, kenyamanan ruang kelas, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan antar sesama guru, hubungan dengan kepala sekolah, suasana kerja, dan dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan tenang, sehingga guru dapat lebih fokus dan optimal dalam menjalankan proses pembelajaran.

Menurut Kurniyanto (2022), lingkungan kerja merupakan semua elemen yang hadir di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi terhadap terciptanya rasa aman dan ketenangan bagi guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi emosional guru, di mana lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi serta produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kinerja guru karena menimbulkan ketidaknyamanan, konflik interpersonal, serta menurunnya kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Jalil (2019), Riska Nur Oktavia dan Karyaningsih (2021), Muntasir dan Win Konadi (2022), Reski Kambuno et al. (2024), serta Ali Nurdin dan Samudi (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memperkuat bukti empiris bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar guru dapat bekerja secara optimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

SIMPULAN

Bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bandar Kabupaten Bener Meriah. Secara parsial, beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 ($< 0,05$), demikian pula lingkungan kerja yang memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 ($< 0,05$). Secara simultan, hasil uji F juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang menegaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, S. (2021). Konsep pendidikan keluarga menurut Ki Hadjar Dewantara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1766–1770. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1171/1050>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Handariani, N. L. I., Suarmanayasa, I. N., & Widiastini, N. M. A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.
- Komaruddin. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniyanto. (2022). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luhkita, E. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Assalam Depok. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 95–108. <https://doi.org/10.30868/ad.v4i01.735>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, H., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(4), 149–161. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48–56.
- Nurdin, A., & Samudi. (2024). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru PAI di SMA Banten. *Almarhalah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 79–94. <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i1.73>
- Oktavia, R. N., & Karyaningsih. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. (Data jurnal tidak tersedia pada naskah, perlu dilengkapi dari sumber asli).
- Resnita Dewi. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.
- Kambuno, R., Simega, B., & Dewi, R. (2024). Dampak Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi (JPST)*, 3(1), 130–138. <https://doi.org/10.47233/jpst.v3i1.1548>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Widarti. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.