

## **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, MANAJERIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR KATOLIK SANTA MARIA**

**Risdayanti**

STIE Jambatan Bulan  
[risdayanti.072001@gmail.com](mailto:risdayanti.072001@gmail.com)

**Camelia Leisubun**

STIE Jambatan Bulan  
[Camelialeisubun2@gmail.com](mailto:Camelialeisubun2@gmail.com)

**Abu Bakar \***

STIE Jambatan Bulan  
[abubakarqueen@gmail.com](mailto:abubakarqueen@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyse the influence of workload, managerial factors and the working environment on the performance of teachers at Santa Maria Catholic Primary School in Timika. The research method employed is an associative method using a quantitative approach. The research population comprised all teaching staff at Santa Maria Catholic Primary School, and the sampling technique employed a census method. Data were collected via questionnaires, observations, and documentation, and subsequently analysed using multiple linear regression with the aid of SPSS to test the influence of each variable both simultaneously and partially. The results of the study indicate that workload has a positive and significant influence on teachers' performance. Meanwhile, the headteacher's managerial style has a positive and significant effect on teachers' performance, and the work environment has a positive and significant effect on teachers' performance. Simultaneously, these three independent variables make a significant contribution to improving teachers' performance.*

**Keywords:** *Workload, Managerial Style, Work Environment, Teachers' Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, manajerial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik di Sekolah Dasar Katolik Santa Maria Timika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga pendidik di SD Katolik Santa Maria, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Sementara itu, manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pendidik. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Manajerial, Lingkungan Kerja, Kinerja Pendidik

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan suatu upaya yang terencana dan sadar, yang berujuan untuk menciptakan suasana serta proses belajar yang mendukung partisipasi aktif peserta didik, dalam hal ini para murid. Pendidikan juga merupakan upaya terencana dan sadar, yang bertujuan untuk menciptakan suasana serta proses belajar yang mendukung partisipasi aktif peserta didik. Dalam hal ini para murid dapat diharapkan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga mereka mampu membangun sikap keagamaan, pengendalian diri, kepribadian yang baik dimanapun mereka berada terutama masyarakat( UU No 20 tahun 2003).

Dalam pengertian tersebut pendidikan bukan hanya proses transfer pengetahuan, tetapi juga upaya membangun karakter dan potensi individu secara holistik. Hal ini mencakup aspek spiritual, emosional, intelektual, dan keterampilan praktis yang bertujuan untuk mempersiapkan individu menjadi anggota masyarakat yang bermanfaat, proses pendidikan dilakukan secara terencana, baik dilingkungan formal seperti sekolah, maupun dilingkungan nonformal atau informal. Dengan ini, pendidikan memiliki tujuan untuk menciptakan karakter dan tidak hanya cerdas secara pembelajar tetapi juga berakhlak baik. Mempunyai pengendalian diri yang baik dan mampu berkontribusi bagi dirinya sendiri dan masyarakat.

Pendidikan merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam jendela dunia karena tujuan pendidikan merupakan arah yang akan dicapai atau ditujuh oleh pendidikan. Dalam penyelenggaraan pendidikan tidak dapat dilepas dari suatu tujuan yang dicapai. Maulyan (2019) menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah perubahan yang diharapkan pada subjek didik setelah mengalami proses pendidikan, baik itu tingkah laku individu dan kehidupan pribadinya, maupun kehidupan masyarakat, baik itu lingkungan tempat individu tinggal.

Pencapaian suatu tujuan pendidikan sangat erat kaitannya dengan kinerja pengajar, karena pengajar merupakan agen utama dalam proses pembelajaran yang bertanggung jawab membentuk kualitas hasil pendidikan. Menurut John Dewey (1916) ( teori pendidikan progresif) pendidikan adalah proses pertumbuhan yang berkelanjutan. Pendidik harus memiliki kinerja yang adaktif, dan relevan untuk menciptakan pembelajaran yang aktif. Kinerja pendidik yang efektif mencakup kemampuannya memahami kebutuhan siswa dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai.

Kinerja tenaga pengajar merupakan penentu utama keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Namun kinerja tenaga pengajar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, untuk menunjangnya murid yang berkualitas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik yaitu Beban kerja, Manajerial, dan Lingkungan kerja. Beban kerja menurut KBBI (1989), adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mengatasi permasalahan, sehingga adanya keterampilan atau kemampuan tersebut mampu berfungsi dan memproduksi secara seimbang sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimilikinya. Analisa beban kerja salah satu menentukan jumlah jam kerja seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja, tetapi dapat disimpulkan juga sebagai analisis beban kerja yang bertujuan untuk memastikan jumlah pegawai atau beban kerja yang ditanggung oleh seorang pegawai.

Menurut Ardhani et al., (2023:237) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kinerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang berupa beban kerja fisik dan mental. Menurut (Menpan 1997) (Dhania, 2010:15) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Beban kerja akan mempengaruhi kinerja guru, artinya semakin banyak beban kerja yang ditanggung seorang guru akan mempengaruhi kerja guru. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Artardi (2015) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja.

Faktor manajerial juga berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Menurut (Terry 1960) (Syahputra & Putri 2023:50) mengartikan manajemen sebagai serangkaian proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menetapkan dan mencapai berbagai sasaran yang suda ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya. Menurut (Stoner 1999) (Nofriyanti et al.,2025:146) manajerial adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Mengenai teori tentang kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru penulis merujuk kepada Imam Musbikin dan Werang (Trimono, 2015:207). Berdasarkan hasil kajian imam musbikin mengatakan, dengan kemampuan manajerial, baik kemampuan teknik, kemampuan hubungan kemampuan kemanusiaan, maupun kemampuan konseptual yang memadai kepala madrasah mampu menggerakkan seluruh potensi madrasah termasuk dapat memacu peningkatan kualitas kinerja propesionalisme para guru. Selanjutnya Werang, mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antar kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru.

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pendidik, lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang di rancang sedemikian rupa sehingga mendukung produktivitas karyawan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Lingkungan ini mencakup aspek fisik dan non fisik yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman, aman, dan tanpa hambatan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut (Sedarmawati 2013:23) (Sarip & Mustangin 2023:95) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut (Nitisemito 2013:97) (Sarip & Mustangin 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja yang dimana merujuk pada sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Khaeruman, 2021) (Simangunsong et al., 2024:275). Penelitian yang dilakukan oleh (Elfita et al., 2019) (Suwardi et al., 2022:306) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi’ mengatakan bahwa adanya pengaruh kuat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

Yayasan Katolik Santa Maria merupakan salah satu sekolah yang berada di Kota Timika tepatnya di jalan Busirih Sempan, Timika Papua Tengah. Sekolah Dasar katolik Santa Maria merupakan sekolah yang berada ditengah-tengah pusat kota Timika sehingga menjadi salah satu sekolah yang banyak dimitani oleh masyarakat yang tinggal dekat sekolah ataupun yang tinggal cukup jauh dari sekolah. Sekolah Dasar Katolik Santa Maria adalah sekolah berbasis keagamaan yang hampir seluruh murid atau gurunya beragama katolik, Sekolah Dasar katolik Santa Maria juga merupakan salah satu ikon pendidikan di kota Timika yang melahirkan murid-murid yang bisa bersaing dengan sekolah lain dengan tenaga pendidik yang profesional.

Sekolah Dasar Katolik Santa Maria memiliki enam ruangan kelas Sekolah Dasar yang dulunya dibangun pertahap, Sekolah Dasar Katolik Santa Maria beroperasi dari tahun 2006. Dari tahun ketahun semenjak berdirinya sekolah sampai saat ini banyak siswa baru dalam penerimaan siswa pada tahun ajaran baru sehingga pembelajaran dibagi menjadi dua sesi yaitu sebagian siswa masuk pagi dan sebagian siswa masuk siang. Pembelajaran dua sesi ini sebenarnya tidak cukup efisien dilihat dari jam belajar yang mulai cukup siang, dari sisi lain pelajaran mulai pada siang hari tidaklah efisien bagi anak-anak SD dikarenakan kurangnya konsentrasi sehingga menambah beban kerja terhadap tenaga pendidik.

**Tabel 1.1 Data Supervisi Tenaga Pendidik SD Katolik Santa Maria**

No	Nama Guru	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Smtr 1	Smtr 2	Smtr 1	Smtr 2	Smtr 1	Smtr 2
1	<b>Kristianus Beong, S. Pd</b>	86,4	86,4	94	94	81	
2	Johana batcory				91	95	
3	<b>Jhaned V Mallun, S.Pd</b>	86,4	93	93	93	81	
4	<b>Joni Naro, S.FIL</b>	89,1	88,5	93	93	82	
5	Hendryk F. Kilmas, A.Ma,pd	96,7	98	92	92		
6	Yulianti Patihong, S.pd	72,2	72,2				
7	Bernadus Watkaat, S.FIL	91,2	93				
8	Gabrielas Tolanddak, S.pd	82	82				
9	Ernita Tiku Padang, S.Pd	85,1	86	89	89		
10	Thersita Rengil, S.pd	79	79	79			
11	Mingus A. Matura, S.pd	87	87	86	86	87	
12	<b>Vinensia Teko, S.pd</b>			86	86	83	
13	<b>Apolin Pricawati Ratu Salem</b>				85	85	
14	<b>Leny H. Ngurwulduan, S.pd</b>			89	89	91	
15	<b>Natalia Manggo, S.Pd</b>					80	
16	<b>Yeni F Langoday, S.Pd</b>					93	
17	<b>Paulince Jitmau, S.Pd</b>					71	
18	<b>Pita Bin Sene, S.Pd</b>					75	
19	<b>Emma Yeni Yeti Uptengbon, S. Pd</b>					78	

Sumber: SD sum sumber: SD Katolik Santa Maria 2022-2024

Dari Tabel 1.1 data supervisi tenaga pendidik Sekolah Dasar Katolik Santa Maria dari tahun 2022-2024 berdasarkan jumlah tenaga pendidik sebanyak 19 orang, menunjukkan adanya penurunan rata-rata nilai supervisi pada tenaga pendidik Sekolah Dasar Katolik Santa Maria pada satu semester akhir tahun ajaran 2023/2024 dan dalam tahun ajaran 2022/2023 terjadi peningkatan rata-rata nilai pada enam tenaga pendidik dan terjadi penurunan rata-rata nilai pada dua guru, sedangkan rata-rata nilai tetap dari tahun ajaran 2022 semester dua dan tahun ajaran 2023 semester satu perolehan nilai yang sama yaitu sebanyak dua guru, dapat kita simpulkan bahwa tenaga pendidik mengalami siklus fluktuasi kinerja pendidik. Dari data tersebut tenaga pendidik harus mempunyai kualitas yang cukup sehingga dapat mengajar murid-muridnya agar bisa bersaing didalam kelas maupun diluar sekolah. Ditahun 2024 terdapat dua guru yang menunjukkan bahwa kualitas pendidik sangatlah baik dari nilai yang sudah tertera di atas, diharapkan untuk semua tenaga pendidik harus

mempunyai kualitas yang sama sehingga menciptakan penerus bangsa yang berkualitas pula.

Sekolah Dasar Katolik Santa Maria merupakan salah satu institusi pendidikan swasta berbasis nilai-nilai katolik yang memiliki visi untuk membentuk karakter siswa yang unggul secara akademika dan spritual. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, sekolah ini menghadapi tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan tingginya tingkat pergantian guru yang terjadi hampir setiap tahun. Fenomena keluar masuknya guru secara terus-menerus ini menimbulkan berbagai dampak negatif, baik dari segi kualitas pembelajaran, keberlangsungan program pendidikan, maupun citra sekolah di mata masyarakat. Murid kehilangan perkembangan dalam proses belajar mengajar, sementara guru-guru baru yang terus datang membutuhkan waktu adaptasi yang lama. Hal ini akhirnya mempengaruhi peforma sekolah secara keseluruhan.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan data internal, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SD Katolik Santa Maria dilakukan satu kali dalam setahun, atau paling banyak satu kali setiap semester. Frekuensi ini jauh dari standar ideal dalam dunia pendidikan, dimana supervisi seharusnya menjadi kegiatan rutin dan berkelanjutan untuk menjamin kualitas pengajaran dan perkembangan profesional guru. Minimnya intensitas supervisi ini dapat dikategorikan sebagai masalah manajerial yang cukup serius. Supervisi bukan sekedar formalitas, melainkan merupakan alat strategis untuk mendampingi guru dalam proses pembelajaran, mengevaluasi dan memberikan umpan balik konstruktif atas kinerja guru, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru serta menjaga mutu layanan pendidikan.

Dengan supervisi yang hanya dilakukan sekali dalam jangka waktu panjang, kepala sekolah kehilangan peluang emas untuk mendeteksi secara dini masalah-masalah dalam proses pembelajaran di kelas. Untuk itu, perlu adanya perbaikan sistem supervisi di Sekolah Dasar Katolik Santa Maria, baik dari sisi frekuensi, pendekatan, maupun tindak lanjutnya. Supervisi sebaiknya dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berkesinambungan, agar benar-benar mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Dari uraian latar belakang diatas dengan melihat fenomena yang terjadi penting bagi Sekolah Dasar Katolik Santa Maria untuk memperhatikan beban kerja, manajerial dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pendidik, atas dasar masalah tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul “ Analisis Pengaruh Beban Kerja, Manajerial, Dan Lingkungn Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Di Sekolah Dasar Katolik Santa Maria”

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiono (2014:55), mengatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent), penggunaan metode penelitian asosiatif dalam penelitian ini di karenakan penulis akan menganalisis pengaruh variabel beban kerja, manajerial, dan lingkung kerja (X) terhadap kinerja pendidik (Y).

## Hasil dan Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dengan koefisien regresi sebesar **0,279** dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja pendidik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

**Fakta di lapangan** menunjukkan bahwa guru di SD Katolik Santa Maria mengajar dalam dua sesi (pagi dan siang) karena keterbatasan ruang kelas dan tingginya jumlah siswa. Meski situasi ini menambah jam kerja, beberapa guru tetap mampu menunjukkan kinerja tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil supervisi guru pada tahun 2023–2024. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang menantang, jika dikelola dengan baik, dapat memacu produktivitas.

Secara **teoretis**, hasil ini diperkuat oleh pendapat Ardhani et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja mencakup tanggung jawab fisik dan mental yang harus dikelola dengan tepat. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2010), beban kerja yang optimal tidak hanya tidak menimbulkan stres, tetapi justru dapat memotivasi pekerja untuk berprestasi lebih baik. **Penelitian terdahulu** dari Akmal et al. (2021) juga mendukung temuan ini, bahwa optimalisasi beban kerja yang sesuai dengan kapasitas guru berkontribusi pada peningkatan kinerja secara signifikan.

**Implikasi praktisnya**, pihak manajemen sekolah perlu menyusun jadwal kerja yang seimbang dan memberikan ruang untuk refleksi dan pengembangan diri guru agar beban kerja tetap dalam batas wajar dan produktif.

### Pengaruh Variabel Manajerial Terhadap Kinerja Pendidik

Variabel manajerial menunjukkan pengaruh **negatif signifikan** terhadap kinerja pendidik dengan koefisien regresi sebesar **-1,222**. Artinya, sistem manajerial yang ada saat ini justru menurunkan kinerja pendidik, kemungkinan karena ketidakefisienan atau ketidakselarasan antara kebijakan kepala sekolah dengan kondisi kerja guru.

**Fakta di lapangan**, supervisi terhadap guru hanya dilakukan sekali dalam setahun atau paling banyak sekali setiap semester. Frekuensi ini sangat rendah jika

dibandingkan dengan standar supervisi pendidikan yang ideal. Guru pun kurang mendapatkan umpan balik berkala atas kinerjanya, yang seharusnya dapat dijadikan dasar pengembangan profesionalisme.

Menurut **teori Imam Musbikin dan Werang**, kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik mencakup aspek teknis, hubungan manusia, dan konseptual. Ketiganya diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Namun, jika kepala sekolah tidak menjalankan fungsi ini secara optimal, maka manajemen justru menjadi penghambat kinerja. **Penelitian terdahulu** dari Trimono (2015) juga menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang lemah dalam aspek manajerial cenderung gagal dalam memotivasi dan mendampingi guru.

**Implikasi praktis**, kepala sekolah perlu meningkatkan kapasitas manajerialnya, khususnya dalam aspek komunikasi, evaluasi, dan dukungan terhadap guru. Pelatihan manajerial bagi pimpinan sekolah sangat penting agar tercipta koordinasi yang sinergis.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik**

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh **negatif dan signifikan** terhadap kinerja pendidik, dengan koefisien regresi sebesar **-0,290**. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin buruk kondisi lingkungan kerja, maka semakin rendah pula kinerja guru.

**Fakta di lapangan**, SD Katolik Santa Maria menghadapi keterbatasan sarana prasarana seperti ruang kelas yang tidak memadai sehingga harus menerapkan dua sesi belajar. Selain itu, beberapa fasilitas fisik seperti pencahayaan dan ventilasi tidak optimal. Situasi ini tidak hanya mengganggu kenyamanan, tetapi juga mengganggu fokus guru dalam mengajar.

Menurut **teori Nitisemito (2013)** dan **Simanjuntak (2003)**, lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang mendukung kenyamanan dan interaksi kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan efektivitas karyawan. **Penelitian terdahulu** oleh Elfita et al. (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan sosial, kebersihan, dan kondisi kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan.

**Implikasi praktisnya**, pihak yayasan perlu memperhatikan perbaikan fasilitas sekolah seperti penambahan ruang kelas, dan penyediaan ruang kerja guru yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang

dikelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya.

- a. Manajerial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Artinya, sistem manajemen dan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah belum mampu mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal, bahkan cenderung menurunkan motivasi kerja.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak mendukung berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja guru.
- c. Model regresi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,673, yang berarti 67,3% variasi dalam kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, manajerial, dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

### Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi dari hasil penelitian, penulis menyarankan hal-hal berikut:

- a. Kepada pihak sekolah, khususnya manajemen, disarankan untuk melakukan penyesuaian distribusi beban kerja secara adil, memperhatikan kapasitas individu guru dan memberikan dukungan administratif yang memadai.
- b. **Perlu peningkatan kualitas manajerial kepala sekolah**, melalui pelatihan kepemimpinan, supervisi akademik, dan penguatan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru.
- c. Lingkungan kerja dan sosial perlu dibenahi. Pengadaan ruang kelas tambahan, perbaikan fasilitas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpendidik akan berkontribusi besar pada peningkatan kinerja.
- d. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang digunakan atau melibatkan sekolah-sekolah lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- A. Martoyo. (2019). *Manajemen Bisnis*. Tohar Media.
- Akmal, Z., Gimin, Kartikowati, R. S., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Koa Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4, 94–103.
- Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250.
- Baharun. (2016). Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid"*, Vol. 5 No. 2, Juli 2016. *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*, 5(2), 243–262.
- Budiasa, I. K. (2020). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Vol. 5, Issue 3).

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representative di Kota Kudus)*. 1(1).
- Elfita, R., Zulfhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 54.
- Hasanudin, N., & Aryo, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3.
- Herlistyangu, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Guru. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Indriasari, N., Oni, Y., & Herawati. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6.
- Irawati, R., & Dini, A. C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 5, 51–58.
- Kainde, J. C., I. N. A., & I. G. G. N. (2000). Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa STIE AMM Mataram. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 778–783.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wiacksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3, 43–53.
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gweenca. *FRIMA (Festival Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1.
- Vitri Yuniarti Sekolah Tinggi Teknik Malang Aplikasim Manajemen Humas dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat di MAN Malang 1
- Manullang, N. T. (2016). Pengaruh Kinerja Guru dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa SDK Penabur Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Magister*, 2, 159–172.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 1–21.
- Nofriyanti, P., Putri, U. S. P., & Des, E. W. (2025). Konsep Dasar Manajemen. *Jurnal Pendidikan Kreativitas Pembelajaran*, 07.
- Prabu, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Kependidikan*, 45, 142–155.
- Prayetki, & Rasyid, M. F. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Development and Applied Research Jurnal*, 4, 55–60.

- Rifa Elfitra, Zulhaini, I. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55.
- Rohma, M. A., & Rully, Moch. Ichsan, SS., M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2, 1–22.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1).
- Setyawan, D. (2017). *EJurnal Imedtech* eISSN 2580-6033. *EJurnal Imedtech*, 1(2), 14–22.
- Simangunsong, N. H., Manisah, & Nasir. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1).
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2), 105–114.
- Sunarti, E., Supriyati, & Junaidi. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dan Tingkat Stres Kerja Pada Guru TK di Provinsi Yogyakarta. *Psikologi Malahayati*, 3(1), 20–27.
- Supriyati, Sri, U., & Su'ad. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. *Jurnal of Elementary Education*, 6.
- Suwardi, Sudarno, & Zuhairi, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur. *Instructional Development Journal (IDJ)*.
- Suyanti, T., Nyoman, N. A., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang. *JIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 99–102.
- Syahputra, R. D., & Nuri, A. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3).
- Tambunan, P. A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 175–183.
- Tria, W. (2020). Teori Progresivisme John Dewey dan Pendidikan Partisipatif Dalam Pendidikan Islam. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 5.
- Trimono. (2015). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 207–229.
- Tsaqila, I., & Praditko, S. (2025). Pemahaman Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Nyaman dan Produktivitas di Rumah Makan Masakan Jawa Bu Socheh. *Student Research Journal*, 108–116.
- Widiartono, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6, 63–85.
- Wijaya, E., & Pipin, P. S. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1).
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Bayu, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1, 10–23.
- Zahra, A. H., & Heru, P. (2023). Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA – Task Load Index Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Semarang Tengah. *Industrial Engineering Online Journal*, 12, 1–9.
- Zainudin, Z. (2015). Upaya Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Muliasari. *Conciencia*, 15(2), 177–200