

PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTS HIDAYATUS SHOLIHIN TURUS GURAH KEDIRI

Ahmad In'am Ziddan¹, Miftahul Munir², Anita Sumelvia Dewi³

desviolpesm@gmail.com¹

Universitas Islam Kediri Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di madrasah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilaksanakan di MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri dengan jumlah responden sebanyak 43 guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Disarankan agar madrasah memperhatikan keseimbangan beban kerja dan meningkatkan budaya organisasi serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, MTs.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of human resource management in improving teacher performance, particularly in Islamic junior high schools (madrasahs). The aim of this study is to analyze the influence of workload, organizational culture, and work environment on teacher performance, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative research method with an associative approach. The research was conducted at MTs Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri with 43 teachers as respondents. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaires. The research instruments were tested for validity and reliability, and the data were analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS. The results showed that partially, organizational culture and work environment have a positive and significant influence on teacher performance, while workload does not have a significant effect. Simultaneously, all three variables significantly influence teacher performance. The conclusion of this study is that organizational culture and work environment are crucial factors in enhancing teacher performance. It is recommended that the school balance teachers' workload and improve both the organizational culture and the work environment to support optimal performance.

Keywords: Workload, Organizational Culture, Work Environment, Teacher Performance, MTs.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan Indonesia, khususnya di madrasah, menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang tinggi sering menjadi masalah utama, di mana guru tidak hanya bertugas mengajar tetapi juga dibebani dengan tugas administratif, bimbingan siswa, serta kegiatan sekolah menyebabkan kelelahan dan menurunkan efektivitas dalam proses pembelajaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi, termasuk di sektor

pendidikan. Dalam dunia pendidikan, khususnya pada lembaga Madrasah Tsanawiyah, faktor-faktor seperti beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja para guru. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat dalam hal sumber daya manusia. “Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah negara”(Oktavia & Karyaningsih, 2021:193).

Guru Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin, menghadapi beban kerja yang tinggi, tidak hanya dalam mengajar tetapi juga tugas administratif dan kegiatan sekolah lainnya, yang sering kali tanpa dukungan memadai. Selain itu, budaya organisasi yang kurang komunikatif dan minimnya kesempatan pengembangan profesional membuat motivasi guru menurun. Ditambah dengan keterbatasan fasilitas belajar, kondisi ini dapat menghambat efektivitas pembelajaran.

“Kinerja guru yang optimal diharapkan oleh semua pihak di sekolah untuk memberikan kontribusi terbaik, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan”(Fitrianis et al., 2023:1600). Ketika guru melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, hal ini akan berpengaruh positif pada kelancaran proses belajar mengajar. Tentu Sumber daya manusia pada negara tersebut akan meningkat dengan baik. Dalam upaya mempertahankan aset terpenting sebuah negara yaitu sumber daya manusia ialah dengan sistem pendidikan yang dikelola dengan baik oleh sebuah negara sehingga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Beban kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin cukup tinggi, di mana mereka tidak hanya bertanggung jawab atas pengajaran di kelas tetapi juga tugas administratif, bimbingan siswa, serta berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Keterbatasan tenaga pendidik sering kali menyebabkan satu guru harus menangani banyak tugas sekaligus, yang berpotensi meningkatkan stres dan menurunkan fokus dalam mengajar. “Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan, karena berisiko menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta berbagai reaksi emosional”(Adelia et al., 2024).

“Seorang karyawan diberikan tugas yang melebihi kemampuannya, hal ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja”(Weni Susanti, 2024:147). Beban kerja dapat berdampak berupa sakit kepala, gangguan pencernaan, hingga meningkatnya sensitivitas emosional seperti mudah tersinggung. Kurangnya sistem pembagian tugas yang jelas serta minimnya dukungan dalam manajemen beban kerja membuat guru harus bekerja lebih keras tanpa kompensasi yang sebanding.

Budaya organisasi di Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antara pimpinan dan tenaga pendidik, serta nilai-nilai keislaman yang diterapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. “Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku karyawan, karena nilai-nilai yang terdapat di dalamnya dapat menjadi pedoman dalam membentuk sikap dan tindakan karyawan (Weni Susanti, 2024:147) .

“Peningkatan mutu budaya organisasi di sekolah dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru” (Sari et al., 2021:100). Budaya organisasi yang kurang mendukung, seperti koordinasi yang tidak efektif dan rendahnya kerja sama tim, dapat menghambat perkembangan profesional guru. Ketidakseimbangan dalam sistem manajemen dan kurangnya program pelatihan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja mereka.

Lingkungan kerja di Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin memiliki peran penting dalam mendukung kinerja guru. Ketersediaan fasilitas yang memadai, ruang kelas

yang nyaman, serta suasana kerja yang kondusif dapat membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. “Lingkungan kerja turut memengaruhi guru dalam menjalankan tugas atau beban kerja.”(Oktavia & Karyaningsih, 2021:193) Sekolah dengan lingkungan yang kurang kondusif dapat memperberat beban kerja guru, sementara beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka.

Setiap individu harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya, karena perubahan dalam lingkungan dapat memengaruhi dirinya. Hal yang sama berlaku pada lingkungan kerja, yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seorang guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menciptakan rasa aman bagi karyawan, memungkinkan mereka bekerja secara optimal. “Semakin baik lingkungan kerja antar karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat”(Weni Susanti, 2024:153).

Hubungan sosial dalam lingkungan kerja juga turut memengaruhi kinerja guru. seperti kurangnya dukungan antar rekan kerja, rendahnya disiplin dalam mengajar, kepemimpinan yang kurang bijaksana, serta perilaku siswa yang mengganggu, dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, ketidakterbukaan guru terhadap masukan untuk perbaikan pembelajaran juga menjadi kendala. “Akibatnya, beberapa guru mengalami penurunan semangat mengajar, merasa jenuh, dan bosan dengan pekerjaannya”(Fitrianis et al., 2023:1600).

Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin Jl. Raya No. 228, Desa Turus Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berperan dalam mencetak generasi yang berakhlak dan berpengetahuan. Sebagai institusi berbasis keagamaan, madrasah ini menerapkan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran serta membentuk budaya kerja yang sesuai dengan prinsip pendidikan karakter. Madrasah ini menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola tenaga pendidik, terutama terkait beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Guru idealnya memiliki beban kerja yang seimbang agar dapat fokus dalam mengajar secara optimal. Namun, dalam praktiknya, mereka sering menghadapi tugas tambahan di luar mengajar, seperti administrasi, pembinaan siswa, dan kegiatan sekolah lainnya, tanpa dukungan yang memadai. Menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja di madrasah belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru. Komunikasi antara guru dan pimpinan sekolah masih perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif. Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi kendala dalam menunjang efektivitas pengajaran.

Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik, tetapi masih terdapat kesenjangan (research gap) dalam pengelolaan beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Beban kerja yang tinggi, termasuk tugas administratif yang membebani, sering kali mengurangi fokus guru dalam mengajar. Selain itu, belum adanya sistem pembagian tugas yang efektif menyebabkan ketidakseimbangan dalam tanggung jawab, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pembelajaran.

Budaya organisasi di madrasah ini belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru. Kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta minimnya apresiasi terhadap pencapaian mereka menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, seperti keterbatasan fasilitas dan kurangnya interaksi yang efektif antara guru dan pimpinan, juga menjadi tantangan. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis lebih dalam bagaimana ketiga faktor ini saling berpengaruh terhadap kinerja guru serta memberikan rekomendasi untuk

meningkatkan efektivitas kerja di madrasah ini.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan. Penelitian-penelitian tersebut sering kali berfokus pada sekolah umum atau lembaga pendidikan besar, sehingga belum banyak yang secara spesifik mengkaji kondisi di madrasah, khususnya Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri.

Kesenjangan penelitian yang muncul adalah kurangnya kajian mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian sebelumnya belum banyak mengungkap bagaimana beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berinteraksi dalam konteks madrasah yang memiliki sistem pengelolaan berbeda dengan sekolah umum. Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti et al., (2024 : 5911) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut (Oktavia & Karyaningsih, 2021 : 199) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara spesifik pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja guru di lingkungan madrasah., Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatus Sholihin”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2020:5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Menurut (Ali et al., 2022) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan baru melalui prosedur statistik atau metode lain yang melibatkan pengukuran dan kuantifikasi. Dalam pendekatan kuantitatif, hubungan antara variabel-variabel dianalisis menggunakan alat uji statistik dan didasarkan pada teori yang bersifat objektif. Penelitian ini berdasarkan jenis data dan analisisnya yaitu penilaian kuantitatif dan menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh antara beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan pada kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin Turus Gurah Kediri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin

Berdasarkan dari hasil hipotesis tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,496 sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru dan hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar 2,397 > t tabel 1,683 dan mendapatkan

nilai Sig t $0,021 < 0,05$ sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hal ini disebabkan karena beban kerja yang diterima oleh para guru di Madrasah TSanwiyah Hidayatus Sholihin dianggap masih over karena masih ada guru yang terbiasa bekerja diluar batas waktu atau kapasitas waktu normal dan ada guru yang mempunyai tugas tambahan seperti mengajar ekstrakurikuler, konseling, dsb. yang pada akhirnya memberikan tekanan lebih kepada guru sehingga berdampak pada guru sedikit tedistraksi fokusnya terhadap pelajaran yang di tanggung jawabkan kepada mereka. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi serta penyusunan ulang terhadap jobdesk dan jobspek yang diberikan kepada guru sehingga para guru bisa fokus pada pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavia & Karyaningsih, (2021) pada Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang yang hasilnya beban kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil hipotesis ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,733 sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru dan hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar 4,578 $>$ t tabel 1,683 dan mendapatkan nilai Sig t $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin sudah berjalan dengan baik dan semua guru taat untuk mengikuti budaya organisasi yang telah ada, semua guru menghormati dan memahami nilai serta tradisi organisasi, bangga menjadi bagian dalam organisasi karena nilai tradisi yang dijunjung tinggi, organisasi mendukung pemecahan masalah secara terbuka dan kolektif dan karena budaya organisasi yang baik itu guru menjadi semakin termotivasi untuk bekerja dengan jujur dan tanggung jawab. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) pada SMA dan SMK Pembina Palembang yang menunjukkan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil hipotesis ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,181 sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru dan hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar 2,293 $>$ t tabel 1,683 dan mendapatkan nilai Sig t $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hal ini disebabkan karena sarana kerja yang kurang memadai untuk sebagian guru sehingga dapat menghambat guru untuk menunaikan kewajibannya, keriuhan yang diluar batas wajar sehingga dapat mengganggu fokus guru dalam mengajar, Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin belum menyediakan sistem AC atau ventilasi yang memadai secara merata yang membuat udara menjadi buruk sehingga sebagian guru merasa pengap saat berada pada ruang kelas atau ruang guru, sebagian guru juga ada yang belum bisa menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga tidak bisa berkomunikasi secara efektif dan belum bisa bekerjasama antara tim untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi dan penyusunan ulang rencana pengembangan

lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Oktavia & Karyaningsih, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $20,207 > 2,606$. Dengan demikian beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besar pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu 59,7% sedangkan sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2023) dan Oktavia & Karyaningsih, (2021) yang hasilnya beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian yang dibatasi oleh pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, dengan analisa uji T yang mendapatkan nilai Sig. $0,021 > 0,05$ dengan nilai Thitung $< T_{tabel}$ yaitu $2,397 < 1,683$.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, dengan analisa uji T yang mendapatkan nilai Sig. $0,000 > 0,05$ dengan nilai Thitung $< T_{tabel}$ yaitu $4,578 < 1,683$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, dengan analisa uji T yang mendapatkan nilai Sig. $0,001 > 0,05$ dengan nilai Thitung $< T_{tabel}$ yaitu $2,293 < 1,683$.
4. Beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, dengan analisa uji F yang mendapatkan nilai Sig. $0,000 > 0,05$ dengan nilai Fhitung $< F_{tabel}$ yaitu $20,207 < 2,606$.

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk tetap meningkatkan kinerja guru di Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin, karena dengan meningkatnya kinerja guru maka akan membawa instansi (sekolahan) mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

1. Saran Bagi Instansi

1. Jika dilihat dari hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh guru Madrasah TSanawiyah Hidayatus Sholihin secara keseluruhan guru mempunyai respon yang bagus, ini berarti beban kerja yang diterima oleh kebanyakan guru sudah adil tetapi ada beberapa guru yang mempunyai beban kerja yang agak berlebihan oleh karena itu pihak madrasah disarankan melakukan evaluasi distribusi beban kerja guru secara proporsional agar tidak terjadi kelebihan tugas yang berdampak pada penurunan kinerja dan kelelahan fisik maupun mental.

2. Madrasah telah membuat budaya organisasi yang baik tetapi ada beberapa catatan yang juga harus diperhatikan seperti menumbuhkan budaya organisasi yang lebih kolaboratif, terbuka, dan komunikatif. Nilai-nilai budaya organisasi seperti penghargaan atas prestasi, semangat kerja sama, dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan perlu dikuatkan.
3. Lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang kelas yang nyaman, ventilasi yang baik, dan fasilitas pendukung pembelajaran harus ditingkatkan secara bertahap agar guru dapat mengajar dengan lebih optimal dan produktif.

2. Saran Bagi Akademik

1. Institusi pendidikan tinggi khususnya yang memiliki program studi manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengembangkan kurikulum dan modul yang relevan dengan pengelolaan SDM di sektor pendidikan, seperti pengaturan beban kerja dan budaya organisasi sekolah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru
3. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi atau rujukan peneliti selanjutnya, serta berguna sebagai bahan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan lingkup penelitian yang hanya mencakup satu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke madrasah atau sekolah lain agar hasil penelitian lebih general dan dapat dibandingkan antar lembaga. Selain itu, variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan dapat ditambahkan guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Pendekatan metode campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan agar hasil yang diperoleh tidak hanya berdasarkan angka statistik, tetapi juga berdasarkan pengalaman dan persepsi guru secara lebih mendalam. Peneliti juga dapat mempertimbangkan analisis berdasarkan latar belakang individu guru, seperti usia, jenis kelamin, atau lama masa kerja, sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). Pusat Publikasi Ilmu Manajemen E-ISSN: 3025-440X; p-ISSN: 3025-4396, 2(1), 123–139. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=18OI8E0AAAAJ&citation_for_view=18OI8E0AAAAJ:UebtZRa9Y70C
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* P-ISSN 1411-7673 E-ISSN 2776-5571, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan

- Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *MBIC MANAGEMENT BUSINESS INNOVATION CONFERENCE*, 8(2), 121.
- Fitrianis, Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI, 09(September), 1599–1606. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara%0APengaruh>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545
- Kumalasari, Y., Dewi, A. S., & M, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* e-ISSN: 2963-5306; p-ISSN: 2962, 2(4), 190–202. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1467>
- Lestari, S. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(5) 2023 : 5904-5912, 7(5), 1420–1430. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11351>
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364, 9(14), 553–562. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8180371>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan* P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328, 6(2), 2788–2797.
- Oktavia, R. N., & Karyaningsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* E-ISSN 2623-1719 P-ISSN 1693-6876 A., 11(2), 192–200.
- PEMENDAGRI NO 12 TAHUN 2008. (2008). PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008. PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH, المجلد 49 (المجلة العربية للعلوم), 73–69. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation_society_and_inequalities\(lsero\).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation_society_and_inequalities(lsero).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the)
- Putra, B. A. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen* ISSN: 2686-4789 ; ISSN: 2686-0473, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania* P-ISSN. 2527-6018 e-ISSN. 2548-4141, 1, 595–604. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management* E-ISSN: 2721-2106, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence* ISSN: 2828-9102 | 2828-9099, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.
- Susanti, W., & Tarmizi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* ISSN : 2829-6109, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.