

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan suatu negara, di mana kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu yang mendasari bahwa urgensi dari pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia agar mempunyai mutu pendidikan yang tinggi. Sumber daya manusia yang mempunyai mutu yang tinggi serta profesional dalam bidangnya, agar dapat mencerminkan kualitas dan kuantitas serta kemajuan suatu bangsa dan negara (Gustini N et al., 2021), khususnya guru. Dunia pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru. Dalam konteks pendidikan, pendidik merupakan sumberdaya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional (Nafi et al., 2024). Guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bias menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya (Sapitri, 2019). Dalam menjalankan perannya, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menciptakan pembelajaran yang berkualitas di setiap lembaga pendidikan

Tuntutan terhadap profesionalisme guru semakin meningkat seiring dengan berkembangnya kebutuhan dan harapan masyarakat. Guru tidak hanya dituntut menguasai kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam proses pembelajaran. Salah satu tantangan yang dihadapi guru saat ini adalah tingginya beban kerja dan pengelolaan beban kerja yang tidak efektif. Menurut Munandar (2001: 383), beban kerja adalah kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Rahayu et al., 2016). Tugas-tugas ini mencakup penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran itu sendiri, penilaian hasil belajar, serta bimbingan kepada peserta

didik. Gartner dan Murphy menekankan bahwa beban kerja juga mencakup tiga unsur penting, yaitu: tujuan yang harus dicapai, waktu yang disediakan, dan tingkat kinerja yang diharapkan.

Kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya adalah tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, dan untuk meraih mutu pendidikan yang baik, kinerja pendidik merupakan penentu. Namun, kompetensi bagi pendidik di Indonesia masih belum memenuhi standar yang ditargetkan. Perlu perhatian khusus pada pendidik dalam mengembangkan kinerjanya dan harus ada upaya peningkatan. Hal ini dikarenakan peran pendidik sangat strategis, mencetak generasi peradaban.

MTs Ar-Rosyidiyah merupakan salah satu madrasah yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rosyidiyah. Madrasah ini berkomitmen menjadi lembaga pendidikan Islam tingkat menengah yang tidak hanya mengembangkan aspek akademik, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak peserta didik melalui proses pembelajaran yang terstruktur dan berkualitas. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran guru sebagai tenaga pendidik menjadi sangat sentral dan strategis, karena guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran di kelas. Sebagai tenaga profesional, guru di MTs Ar-Rosyidiyah dihadapkan pada berbagai tanggung jawab yang mencakup kegiatan pokok seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta tugas tambahan lainnya sesuai dengan perannya. Keseluruhan tanggung jawab ini membentuk apa yang disebut sebagai beban kerja guru. Beban kerja ini tidak hanya memengaruhi intensitas kerja guru sehari-hari, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka dalam menjalankan proses pendidikan.

Berdasarkan observasi awal di MTs Ar-Rosyidiyah ditemukan bahwa belum semua beban kerja guru terdistribusikan secara merata. Ada guru yang harus menanggung tanggung jawab yang cukup besar dengan jumlah jam mengajar yang tinggi serta beban administrasi tambahan, sementara ada pula guru yang hanya

fokus pada pengajaran dengan jam terbatas atau terlalu ringan yang tidak ideal. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, kelelahan fisik maupun mental, serta berdampak pada efektivitas dalam menjalankan tugas profesional. Akibatnya, kualitas kinerja guru menjadi tidak konsisten, beberapa guru mengalami penurunan dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas, kurang inisiatif dalam proses pembelajaran, hingga rendahnya efektivitas komunikasi dan kolaborasi di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan ini mencerminkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja secara menyeluruh.

Kualitas kinerja guru sendiri merupakan cerminan dari sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya dengan profesional, mulai dari menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, hingga menciptakan suasana belajar yang interaktif dan menyenangkan. Guru yang mampu mengelola beban kerjanya dengan baik cenderung menunjukkan performa yang optimal dalam kelas, sedangkan guru yang kewalahan dengan beban kerja seringkali menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi dan efektivitas proses belajar-mengajar (Silvia, 2025).

Beban kerja yang tidak proporsional juga dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental (Azki et al., 2025), sehingga menghambat guru dalam memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Sebaliknya, guru yang memiliki beban kerja yang cukup dan dikelola dengan baik akan lebih mampu fokus dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik. Namun demikian, tidak semua guru mengalami kondisi beban kerja yang ideal. Ketidakseimbangan ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana beban kerja guru baik yang tergolong overload maupun yang sudah cukup berpengaruh terhadap kualitas kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, pentingnya penelitian ini terletak pada perlunya mengkaji hubungan antara beban kerja yang ditanggung oleh guru baik yang berlebihan maupun yang telah proporsional dan terlalu ringan dengan kualitas

kinerja mereka dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, perlu ditelusuri apakah beban kerja yang ada telah diatur secara optimal, serta bagaimana pengaruhnya terhadap proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam pembelajaran. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat dalam pengelolaan beban kerja guru, agar dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas aspek beban kerja atau kinerja secara terpisah, Dalam hal ini, peneliti memilih MTs Ar-Rosyidiyah Kota Bandung sebagai lokasi penelitian, dengan harapan dapat memperoleh gambaran nyata mengenai fenomena tersebut dan memberikan kontribusi dalam upaya perbaikan manajemen beban kerja guru di lingkungan pendidikan. Dengan demikian, judul penelitian yang diangkat adalah **"Hubungan Beban Kerja dengan Kualitas Kinerja Guru di MTs Ar-Rosyidiyah."**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah?
2. Bagaimana kualitas kinerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah?
3. Bagaimana hubungan beban kerja guru dengan kualitas kinerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah
2. Untuk mengetahui kualitas kinerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah
3. Untuk mengetahui hubungan beban kerja guru dengan kualitas kinerja guru di MTs Ar-Rosyidiyah

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan menjadi fokus kajian serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori tentang beban kerja guru, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja mengajar. Dengan menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi efisiensi dan efektivitas guru dalam menjalankan tugas pengajaran, penelitian ini dapat membuka perspektif baru dalam memahami beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kualitas pengajaran

2. Manfaat praktis

- a. Temuan penelitian ini dapat memberikan gambaran konkret kepada para guru mengenai pentingnya mengelola beban kerja mereka dengan bijaksana untuk menjaga kualitas pengajaran. Guru dapat menggunakan informasi ini untuk mengatur waktu dan sumber daya dengan lebih efektif, serta lebih fokus dalam pengembangan diri dan kompetensi mengajarnya.
- b. Peneliti dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang berwenang, seperti Dinas Pendidikan, terkait kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan beban kerja guru. Rekomendasi ini bertujuan agar beban kerja guru dapat dikelola dengan lebih seimbang, sehingga tidak mengganggu kinerja mengajar mereka.

E. Kerangka Berfikir

Definisi Beban kerja yang di sampaikan oleh Gartner dan Murphy, 1979 (dalam Gawron, Valreie J., 2008: 87) menyatakan bahwa *workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishmeny*. Gartner dan Murphy menyatakan bahwa beban kerja merupakan seperangkat

tuntutan tugas yang diberikan, diusahakan, dan dikerjakan atau dipenuhi. Tuntutan tugas, menurut Gartner dan Murphy, juga disebut beban tugas yang memiliki tiga makna yaitu tujuan yang harus dicapai, waktu yang disediakan untuk melaksanakan tugas, dan tingkat kinerja yang harus dipenuhi. Tujuan yang harus dicapai oleh seorang guru merupakan tujuan-tujuan yang melekat dengan pekerjaan guru.

Lebih lanjut Yustinus (2016) mengemukakan beban kerja Guru merupakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (Sabon, 2020).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nabila et al., 2022). Dengan demikian dalam konteks pendidikan beban kerja guru perlu memiliki suatu ukuran ideal untuk mendapatkan hasil maksimal. Beban kerja yang menyimpang dari ukuran ideal tersebut akan menyebabkan timbulnya kelelahan fisik, stres, tidak konsentrasi, pemahaman materi kurang optimal, dan ketidakpuasan. Dengan demikian maka sangat penting untuk menentukan beban kerja yang mendekati ideal yang didukung dengan bimbingan, arahan, pelayanan dan bantuan dari kepala sekolah kepada guru-guru untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi satu sama lain, Dalyono (Rudyanto et al., 2021) mengatakan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah faktor guru, meliputi kualitas mengajar guru, kedisiplinan dan metode mengajar guru. Artinya guru setelah menerima tugas dari kepala sekolah dalam bentuk beban kerja harus dapat melaksanakan secara disiplin dengan menggunakan

metode mengajar yang tepat agar mendapat hasil yang maksimal (Idayutri et al., 2023).

Oleh karena itu, untuk memahami dan mengukur beban kerja guru secara lebih spesifik, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan aspek-aspek utama dalam pelaksanaan tugas guru. Dalam hal ini, Sobirin, (2019) mengemukakan beberapa indikator beban kerja guru sebagai berikut:

a. Persiapan mengajar

Persiapan mengajar dapat di gunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana pembayaran dan sekaligus sebagai acuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif. Perencanaan yang matang meliputi penyusunan RPP, materi, media, serta strategi pembelajaran. Tanpa persiapan yang matang, guru akan kesulitan menavigasi proses pembelajaran, apalagi di tengah dinamika kebutuhan peserta didik yang semakin beragam.

b. pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah realisasi dari rencana yang telah disusun dalam persiapan mengajar. Pembelajaran efektif terjadi ketika guru mampu mengorganisasikan materi, metode, dan interaksi di kelas secara tepat. Dalam praktiknya, guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, melibatkan peserta didik secara aktif, serta menggunakan pendekatan yang bervariasi agar tujuan pembelajaran tercapai. Dalam konteks pendidikan saat ini, pelaksanaan pembelajaran tidak hanya berlangsung secara tatap muka, tetapi juga melalui model daring dan hybrid, menuntut guru untuk lebih fleksibel dan inovatif.

c. Menilai hasil belajar peserta didik

Penilaian hasil belajar bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Jihad & Haris (2012:55) dalam (Seftiani, 2019) menyebutkan bahwa penilaian adalah proses memberikan atau menentukan

terhadap hasil belajar tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Dalam dunia pendidikan, aktivitas ini tidak hanya sekadar memberikan nilai, tetapi juga sebagai bahan refleksi untuk perbaikan proses pembelajaran, serta sebagai dasar untuk menentukan tindak lanjut pembelajaran berikutnya.

d. Membimbing peserta didik

Bimbingan terhadap siswa mencerminkan fungsi guru sebagai *in loco parentis*, yaitu pengganti orang tua di lingkungan sekolah. Menurut Prayitno (2004:17), dalam (Suhertina, 2024)"Bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada individu agar mampu memahami diri sendiri dan lingkungannya, serta mampu bertindak sesuai dengan pemahamannya itu untuk mencapai kehidupan yang bermakna." Dalam konteks pendidikan, guru berperan sebagai pembimbing yang tidak hanya mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi akademik, tetapi juga membentuk karakter, nilai moral, serta keterampilan sosial peserta didik.

e. Tugas tambahan

Tugas tambahan merupakan bagian integral dari beban kerja guru yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, karena tugas tersebut mendukung jalannya administrasi dan pengembangan sekolah secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, tugas tambahan ini memperkaya pengalaman profesional guru, namun juga menambah kompleksitas beban kerja yang harus diatur dengan baik agar tidak mengganggu tugas utama sebagai pendidik.

f. Pengembangan profesional

Pengembangan profesional merupakan aspek penting dari beban kerja guru yang mencerminkan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Hoy et al., (2008) menyebut bahwa peningkatan kompetensi merupakan landasan untuk kualitas pendidikan yang berkelanjutan. Sejalan dengan teori *Adult Learning* dari Knowles, yang

menyatakan bahwa orang dewasa (termasuk guru) belajar secara optimal ketika merasa pembelajaran tersebut relevan dengan kebutuhan dan tantangan nyata mereka. Melalui pelatihan, seminar, atau studi lanjutan, guru tidak hanya memperbarui pengetahuan pedagogisnya, tetapi juga mengembangkan kepekaan terhadap perubahan kebijakan dan teknologi pendidikan yang terus berkembang (Sobirin, 2019)

Kualitas menurut Goetsch dan Davis (1995) adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, layanan, orang, dan proses yang memenuhi atau bahkan melampaui harapan. Dalam pendidikan, kualitas guru tidak hanya diukur dari pemahamannya terhadap materi, tetapi juga dari kemampuannya mengelola pembelajaran, menciptakan lingkungan kondusif, dan membimbing siswa untuk berkembang secara optimal (Putri, 2019). Sementara itu, kinerja, menurut Lawler dan Porter dapat dipahami sebagai "*successful role achievement*", yang berarti pencapaian keberhasilan dalam peran yang dijalankan seseorang. Pengertian ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada sejauh mana seseorang memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Byars dan Rue (1991) memperkuat pandangan tersebut dengan menambahkan bahwa kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Akmal et al., 2021).

Adapun kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan instotusional. Kemampuan seseorang guru akan terlihat pada saat mengajar dan dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas dan kinerja memiliki keterkaitan erat. Kualitas berkaitan dengan standar atau harapan tertentu, sementara kinerja adalah realisasi dari standar tersebut dalam bentuk hasil kerja yang nyata (Mumtaz et al., 2023).

Kinerja guru merupakan aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan, dievaluasi, dan terus ditingkatkan mengingat peran guru sebagai tenaga profesional dalam dunia pendidikan. Upaya peningkatan kualitas kinerja guru perlu dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh guru itu sendiri. Menurut Wawan (2012), terdapat beberapa strategi yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru di Indonesia, antara lain: (1) meningkatkan taraf kesejahteraan guru; (2) menyediakan pendidikan dan pelatihan terkini agar guru dapat mengembangkan kompetensinya dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berubah; (3) melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja guru secara menyeluruh; (4) membentuk karakter dan mental guru dengan menanamkan kembali nilai bahwa profesi guru adalah pekerjaan mulia yang dijalankan dengan penuh keikhlasan; (5) memperketat sistem rekrutmen guru baru; serta (6) mendorong peningkatan kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi yang terus berkembang, serta memastikan guru mampu menguasainya (Shilphy A., 2019).

Hamzah (2023), mengemukakan beberapa indikator kinerja yang mencerminkan berbagai aspek penting dalam menjalankan tugas profesional seorang pendidik (Hamzah, 2023), diantaranya yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat kemampuan dan keterampilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dengan efektif. Guru harus menguasai bahan ajar dengan baik, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyusun bahan ajar yang sistematis agar mudah dipahami oleh peserta didik. Selain itu, guru juga harus mampu mengelola proses belajar mengajar dengan menerapkan strategi yang efektif serta mengelola kelas agar tercipta lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif.

b. Ketepatan kerja

Indikator ini menggambarkan sejauh mana seorang guru dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab profesional guru, yang berdampak pada terciptanya proses pembelajaran yang terstruktur dan efektif. Dalam hal ini, guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar yang sesuai dengan materi yang diajarkan, menguasai landasan pendidikan yang meliputi aspek psikologi dan pedagogi, serta merencanakan program pengajaran yang sistematis

c. Inisiatif dalam kerja

Inisiatif menunjukkan sejauh mana seorang guru mampu mengambil tindakan proaktif dalam menjalankan tugasnya tanpa harus menunggu instruksi. Guru yang memiliki inisiatif tinggi mampu memimpin kelas dengan baik, mengelola interaksi belajar mengajar yang dinamis, serta mendorong peserta didik untuk lebih aktif dalam diskusi dan bertanya. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian hasil belajar siswa dengan berbagai teknik evaluasi.

d. Kemampuan kerja

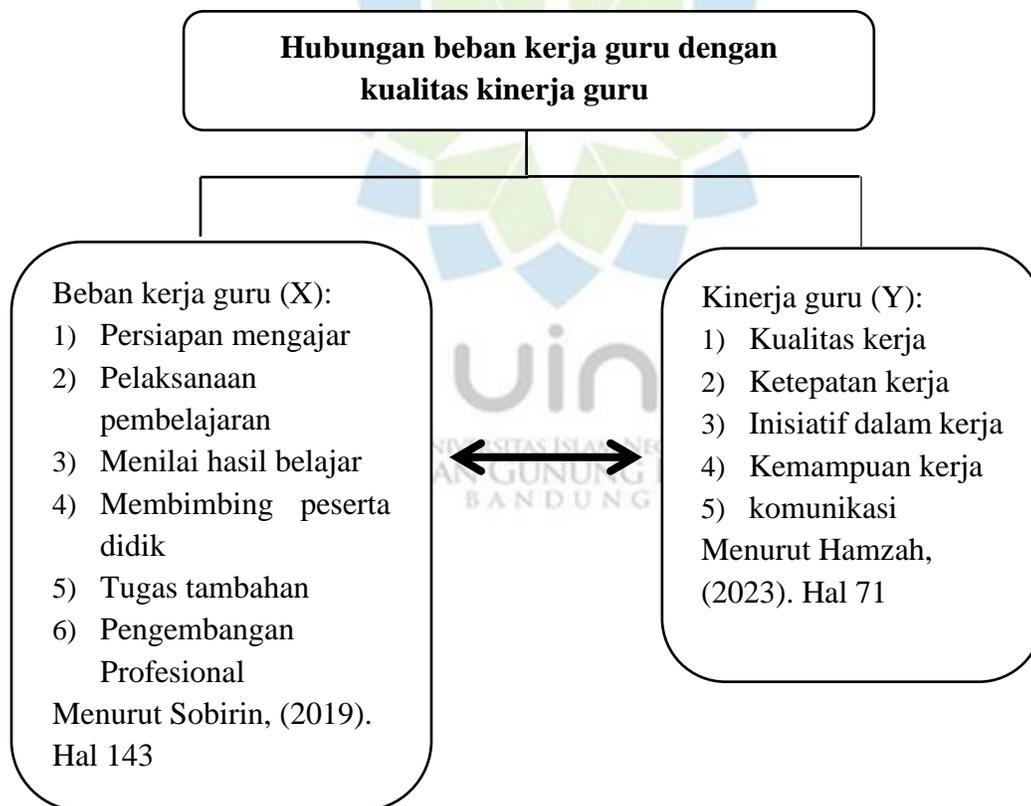
Kemampuan kerja mencerminkan keterampilan dan kompetensi guru dalam mengajar serta membimbing peserta didik. Kemampuan kerja ini mencakup pemahaman terhadap tugas, kecakapan dalam menyusun strategi pembelajaran, serta kemampuan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik dan rekan kerja, yang mendukung kelancaran proses belajar mengajar di lingkungan madrasah. Selain itu, guru juga harus memahami dan melaksanakan fungsi serta layanan bimbingan penyuluhan, termasuk memberikan bimbingan akademik bagi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, membantu mereka mengembangkan potensi diri, serta memberikan solusi terhadap permasalahan sosial dan emosional yang dihadapi peserta didik.

e. Komunikasi

Komunikasi yang berperan penting dalam efektivitas kinerja guru karena berkaitan dengan kemampuan menyampaikan informasi secara efektif kepada peserta didik maupun pihak lain di lingkungan sekolah. Komunikasi yang baik mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama tim, serta membantu dalam penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka berfikir dapat digambarkan melalui skema.

Gambar 1. Kerangka berfikir



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir peneliti, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan kualitas kinerja guru, maka dalam penelitian uji hipotesis ini dapat diperoleh sebagai berikut :

Hipotesis kerja (H_1) : Ada hubungan signifikan beban kerja guru dengan kualitas kinerja guru.

Hipotesis Nol (H_0) : Tidak ada hubungan signifikan beban kerja guru dengan kualitas kinerja guru

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis menuliskan beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut beberapa daftar penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 1 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	(Dalilah Rizqi, dkk 2024), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK As-Saabiq	Meneliti pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK	Mengkaji hubungan beban kerja dengan kinerja guru	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi parsial 0,408 menunjukkan hubungan sedang. Beban kerja berpengaruh sebesar 16,64%

				terhadap kinerja guru.
2.	(Fandi Muhbar & Dwi Heppy Rochmawati, 2017), Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa	Meneliti hubungan tingkat stres dengan beban kerja guru SLB	Membahas keterkaitan beban kerja terhadap kondisi psikologis guru	Terdpat hubungan bermakna antara stres dan beban kerja dengan p-value 0,044. Korelasi negatif -0,370 menunjukkan bahwa semakin berat stress persepsi beban kerja semakin berat,
3.	(Bambang Rudyanto, dkk, 2021) Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru	Menambahkan variabel kejenuhan kerja	Fokus pada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja	Beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4%. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi. Secara simultan, beban kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh 45,7% terhadap motivasi kerja guru.

4.	(Vera Firdaus, 2023), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti hubungan beban kerja, lingkungan kerja, dan turnover intention	Menilai pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Beban kerja, lingkungan kerja, dan turnover intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung 21,090 dan signifikansi 0,000.
5.	(Zaidatul Akmal, dkk, 2021), Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Dumai	Meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja secara bersamaan	Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi 0,750 dengan r^2 0,498 menunjukkan pengaruh sebesar 49,8%
6.	(Annisa Rizki Nugraheni, dkk, 2022), Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan Motivasi	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi	Meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja

	sebagai Variabel Intervening			terhadap kinerja tenaga pendidik.
7.	(Rocky Abang, dkk,2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Nusa Cendana Kupang	Meneliti tenaga kependidikan, bukan guru	Menilai dampak beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik	Beban kerja berpengaruh sebesar 32,9% terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
8.	(Ana Sichatul F & Limgiani, 2024), Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Menambahkan variabel disiplin kerja	Mengkaji beban kerja terhadap kinerja guru	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun bisa negatif jika tidak didukung faktor lain. Disiplin kerja berpengaruh positif namun perlu komunikasi yang baik antara

				pimpinan dan guru.
9.	(Ni Nyoman Idayutri, dkk, 2024), Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPN Denpasar	Menambahkan profesionalisme dan kepuasan kerja	Membahas beban kerja dan kinerja pegawai	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN. Semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja pegawai.
10.	(Sulastri & Onsardi, 2020), Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Budi Sehat	Meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja di perusahaan	Membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu unit beban kerja menurunkan kinerja sebesar 0,500. Stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja.