

## Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)

Ana Sichatul Fitria

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang

Lingiani Limgiani

Universitas Wisnuwardhana Malang

Korespondensi penulis: [anasichatulfitria95@gmail.com](mailto:anasichatulfitria95@gmail.com)

**Abstract.** Teachers are tasked to realizing educational goals. Therefore, optimal teacher performance will always be needed in every school, so that the school's vision, mission and educational goals can be achieved. Teacher performance is influenced by many factors. Among them are workload and work discipline. The aim of this research is to determine the effect of workload and work discipline on teacher performance. This research uses a literature review, several articles identified using descriptive and exploratory analysis by comparing the results of each study. The research results show that 1). workload and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance 2). Workload has a negative and significant effect on teacher performance if supported by other variables 3). Work discipline has a negative and significant effect on performance due to the need for communication between leaders and teachers.

**Keywords:** Workload, Work Discipline, Teacher Performance

**Abstrak.** Guru bertugas mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal akan selalu diperlukan di setiap sekolah, agar visi, misi dan tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya adalah beban kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka, beberapa artikel diidentifikasi menggunakan analisis deskriptif dan eksploratif dengan membandingkan hasil setiap penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru jika didukung oleh variabel lain 3). Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena perlunya komunikasi antara pimpinan dan guru.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas bangsa suatu negara bergantung pada pendidikannya. Dengan meningkatkan kualitas bangsa Indonesia, keinginan bangsa Indonesia untuk maju dan berkembang menjadi suatu bangsa yang berperan besar di dunia akan mudah dicapai, sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sekolah merupakan organisasi yang dirancang khusus untuk membantu siswa untuk belajar di bawah pengawasan guru dengan sistem pendidikan formal yang didalamnya memungkinkan siswa berkembang melalui berbagai aktivitas pendidikan. Di lingkungan sekolah ada beberapa pihak yang saling bekerjasama menciptakan sebuah sistem pendidikan, diantaranya adalah guru, tenaga kependidikan, dan siswa.

Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa 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 berperan sebagai sumber belajar bagi murid. Baik itu belajar pengetahuan baru maupun pendidikan karakter. Guru sebagai orang tua kedua yang ada di sekolah setelah orangtua kandung dirumah. Menurut Sardiman (2016) peran guru sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasihat-nasihat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan dorongan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan. Selain itu, peranan guru di sekolah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua (Sardiman, 2016).

Guru bertugas untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal akan selalu dibutuhkan pada setiap satuan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto, et.al). Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Kinerja guru merupakan faktor pendukung sangat penting di dalam sekolah untuk berkembang dan bersaing dengan sekolah lain, bahkan menjadi sekolah yang terdepan dari tahun ke tahun (Presilawati, 2016).

Menurut Suaedah (2020), kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar individu yang bersangkutan. Salah satu faktor dari dalam individu adalah kemampuan atau kompetensi. Sedangkan faktor dari luar antara lain beban kerja dan disiplin kerja. Dengan melaksanakan analisis beban kerja yang efektif, sekolah dapat mengetahui seberapa besar beban kerja yang dapat diberikan kepada guru. Pembagian beban kerja yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian dari sekolah tersebut. Jika pemberian beban kerja melebihi kemampuan guru, maka muncul kelelahan yang lebih. Hal ini akan berdampak negatif yang cukup panjang, baik untuk guru, siswa, dan sekolah. Sebaliknya jika pemberian beban kerja kurang dari kemampuan, maka menimbulkan kebosanan dan waktu yang terbuang sia-sia. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang optimal, sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru

sehingga dapat menunjukkan kinerja yang baik. Adanya ketidakmerataan pembagian beban kerja antar guru akan berpotensi memunculkan rasa kecemburuan sosial antar guru yang berujung pada terjadinya konflik atau pertentangan antar guru terkait. Jika terjadi demikian, maka kinerja guru juga akan menurun.

Faktor selain beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat disiplin kerja. Jika seorang guru mendapat beban kerja terlalu banyak tentunya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, dengan tujuan memperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan yang akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, kondisi kerja yang teratur dan terarah akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Thaief, et.al., 2015). Setiap sekolah tentunya mempunyai aturan dan tata tertib yang harus dijalankan oleh seluruh warga sekolah. Seorang guru harus mempunyai rasa disiplin yang tinggi. Karena dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja guru akan maksimal. Apabila seseorang tidak disiplin baik dalam waktu dan tugas, maka semua beban kerja tidak akan bisa diselesaikan dan akan berdampak pada penilaian untuk guru yang bersangkutan dan tentunya juga berdampak pada penilaian buruk bagi sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan mengingat pentingnya kinerja guru bagi suatu proses pendidikan, maka penelitian ini menganalisis literatur berupa artikel yang mempunyai topik bahasan saling berkaitan. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Beban Kerja**

Menurut Sunarso dan Kusdi (2012) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Koesomowidjojo, 2017).

Terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Aminah Soleman (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain:
  - a. Tugas (*task*), meliputi tugas seperti fisik: stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi: tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan emosi pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, dan sistem kerja.
  - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan beban kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor *somatic* antara lain jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.

Menurut Ellyzar (2017), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015).

Menurut Robbins et.al (2015) menyatakan bahwa variable beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 indikator yaitu:
  - a. Perubahan pekerjaan
  - b. Peran tidak jelas
  - c. Perbedaan kebijakan
  - d. Konflik antar pegawai
2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3 indikator yaitu:
  - a. Banyaknya pesanan
  - b. Jatuh tempo pesanan
  - c. Bingung

3. Percepatan pekerjaan, mempunyai 5 indikator yaitu:
  - a. Keterbatasan waktu
  - b. Banyaknya pekerjaan
  - c. Tuntutan perusahaan
  - d. Kurangnya pegawai
  - e. Banyaknya pesanan
4. Terlalu banyak tugas, mempunyai 3 indikator yaitu:
  - a. Pekerjaan berlebihan
  - b. Keterbatasan waktu
  - c. Kurangnya *skill* pegawai

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah Kumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang menuntut kemampuan kuantitatif dan kualitatif.

Pada lingkungan pendidikan, guru sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan di sekolah tentunya juga mempunyai beban kerja berupa tugas yang harus dilaksanakan. Tugas tersebut tidak hanya tugas mengajar di kelas tetapi juga tugas-tugas lain. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 15 tahun 2018 menyatakan bahwa beban kerja guru maksimal selama 1 minggu adalah 40 jam dan minimal 24 jam. Adapun beban kerja pokok guru diatur dalam pasal 3, yang mencakup:

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

## **B. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan baik berupa sanksi dalam bentuk teguran lisan maupun teguran tertulis, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Fahmi, 2017).

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan normal sosial yang ada. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaan

dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) ada tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang yaitu:

1. Teladan pemimpin
2. Tujuan dan kemampuan
3. Pengawasan melekat

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan (Anoraga, 2107). Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satu contoh, jika karyawan datang ke suatu perusahaan secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Dalam lingkungan pendidikan penegakan disiplin guru sangat penting bagi guru itu sendiri maupun bagi organisasi sekolah, karena guru merupakan tokoh utam dalam menggerakkan organisasi sekolah. Harapannya, dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh guru, maka seluruh kegiatan di sekolah tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuannya.

Adapun indikator kedisiplinan bagi guru antara lain (Mangkunegara, 2015) antara lain:

1. Ketepatan waktu kerja
2. Ketepatan jam pulang
3. Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan sekolah
4. Tertib berpakaian
5. Menggunakan fasilitas, sarana, dan prasarana dengan baik
6. Memiliki produktivitas yang tinggi

### **C. Kinerja Guru**

Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu kesepakatan

di antara seseorang pegawai dengan pimpinannya tentang berbagai harapan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Rokhman, 2020)

Kinerja merupakan isu global saat ini, hal itu terjadi sebagai konsekuensi dari tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan yang prima atau pelayanan yang bermutu tinggi (Parman, et.al 2020).

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau Pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Presilawati, 2016).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017).

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas adalah:
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Kehandalan
2. Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu:
  - a. Ketepatan waktu
  - b. Hasil kerja
  - c. Kepuasan kerja
3. Kerjasama yaitu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu:
  - a. Jalinan kerjasama
  - b. Kekompakan

4. Tanggung jawab yaitu hal terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu:
  - a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
  - b. Memanfaatkan sarana dan prasarana
5. Inisiatif adalah bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun faktor dari inisiatif yaitu:
  - a. Kemandirian
  - b. Kemampuan dalam bekerja

Pada lingkungan pendidikan, guru diwajibkan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tuntutan masyarakat termasuk kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk bersaing disegala forum baik regional, nasional maupun internasional. Menurut Presilawati (2016) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai seorang guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Kinerja guru ini merupakan faktor pendukung yang sangat penting di dalam sekolah untuk berkembangnya dan dapat bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah menjadi yang terdepan dari tahun ke tahun. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya, karena pada dasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi sekolah untuk menciptakan daya saing yang berkualitas.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan studi pustaka (*literature review*) yaitu beberapa artikel diidentifikasi dengan analisis deskriptif dan eksploratif dengan cara membandingkan atau mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian. Artikel didapat dari jurnal-jurnal nasional di bidang manajemen sumber daya manusia. Kata kunci pencarian “beban kerja”, “disiplin kerja”, “kinerja guru”, dan “kinerja karyawan”. Sebanyak 7 artikel yang berasal dari jurnal nasional yang akan diidentifikasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang kinerja karyawan, kemudian didasarkan pada studi empiris.

Kerangka berpikir dari penelitian ini bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, yang mana kinerja guru dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan.



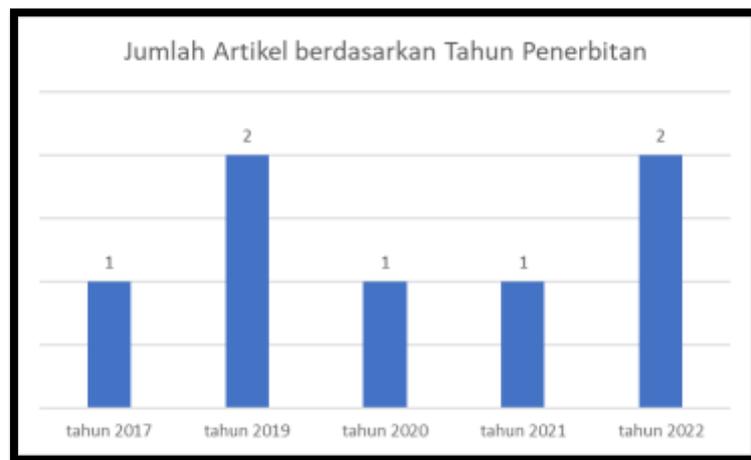
Gambar 1. Kerangka Berpikir

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif

Gambar 1 menunjukkan jumlah artikel yang direview berdasarkan tahun penerbitan dengan area manajemen sumber daya manusia, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Gambar 1. Grafik Distribusi Artikel



Tabel 1 menunjukkan beberapa artikel yang dijadikan sebagai bahan literature review untuk pembahasan pengaruh beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Tabel Jurnal Referensi

No	Judul Artikel	Jurnal
1	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan)  (Raudha Maurika Sari & Bachruddin Saleh Luturlean)	PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume IX Nomor 2, 2022
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung  (Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna)	SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Riviu. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonom Muhammadiyah Bandung. Volume: 1 No.3 September-Desember 2019
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan) (Adhidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti)	Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Vol. 8, No 1 Maret 2017
4	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  (Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib)	MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Volume 3, Nomor 2, September 2020
5	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu (Abdul Jalil)	Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam. IAIN Palu. Vol.1 No.2 Tahun 2019
6	Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen) (Muntasir dan Win Konadi)	Indomera: Jurnal Magister Manajemen. Universitas Almuslim Bireuen. Vol.3, No.5 Maret 2022
7	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School (Asep Suherman)	Journal of Management and Business Review. Universitas Pamulang. Volume 18, Nomor 3 (2021) Hal 614-629.

## B. Analisis Topik

Topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

Tabel 2. Tabel Analisis Artikel Referensi

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raudha Maurika Sari & Bachruddin Saleh Luturlean	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beban Kerja</li> <li>Disiplin Kerja</li> <li>Kinerja Karyawan</li> </ul>	Metode kuantitatif dengan teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan</li> <li>Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja dan disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan dari Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan</li> </ul>
2	Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin Kerja</li> <li>Kinerja karyawan</li> </ul>	Pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana dan Uji T	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SDI Binar Indonesia Bandung</li> <li>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian</li> </ul>

3	Adhidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Loyalitas Karyawan</li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Pendekatan Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
4	Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Kinerja guru</li> </ul>	Pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>• Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> </ul>
5	Abdul Jalil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Stress kerja</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kinerja guru</li> </ul>	Pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu</li> <li>• Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu</li> </ul>
6	Muntasir dan Win Konadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Fasilitas Kerja</li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> </ul>	Pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen, sebesar 6,50%.</li> <li>• Faktor fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen sebesar 19,58%.</li> <li>• Faktor beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen, sebesar 8,75%.</li> <li>• Faktor lingkungan kerja sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen, sebesar 11,54%.</li> </ul>
7	Asep Suherman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kinerja Guru</li> </ul>	Metode deskriptif kuantitatif dengan uji regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>• Secara parsial disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja guru</li> <li>• Secara simultan, kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru</li> </ul>

Tabel 2 menjelaskan bahwa masing-masing peneliti sebelumnya menggunakan indikator atau banyaknya variable yang berbeda untuk menunjang penelitiannya. Tidak hanya mengkombinasikan variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru atau karyawan. Seperti pada penelitian Rindyantama (2017) yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan,

loyalitas karyawan, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Jalil (2019) menggunakan variabel beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Sedangkan pada penelitian Suherman (2021) menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja guru. Kemudian metode yang digunakan untuk masing-masing penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah penelitian dari Sari (2022), Rindyantama (2017), Sri Hariati (2020), dan Muntasir (2022). Jika hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kinerja guru tetap meningkat meskipun beban kerja semakin banyak, karena didukung dengan adanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapabilitas guru, sehingga meskipun beban kerja guru semakin meningkat, guru tetap dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan guru sesuai kemampuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Akan tetapi, ada satu penelitian juga yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, yaitu penelitian dari Jalil (2019). Jika beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena sebagian objek penelitiannya mengalami kelelahan disebabkan karena tingginya beban kerja guru dalam tugasnya. Kondisi ini terjadi disebabkan karena volume tugas yang harus dikerjakan melebihi batas kemampuannya. Kelebihan beban kerja guru bisa disebabkan karena guru yang bersangkutan mempunyai peran ganda yaitu sebagai tenaga pengajar, wali kelas, kepala bidang, koordinator, dan kepanitiaan lain dalam lingkup kegiatan sekolah. Dengan banyaknya tugas tambahan tersebut, membuat guru kekurangan waktu dan kesempatan untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran, materi, dan media pembelajaran. Selain itu, guru menjadi tidak punya kesempatan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan diri sendiri atau pengembangan diri. Kurangnya waktu yang dimanfaatkan guru unruk memperoleh informasi terbaru tentang teknologi pembelajaran dan teori pembelajaran.

Selain beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sesuai dengan penelitian Zulkarnaen (2019), Hasibuan (2020), dan Muntasir (2022). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam menerapkan disiplin kerja, guru merasa perlu adanya perbaikan komunikasi dengan pimpinan jika terjadi suatu masalah, guru merasa sudah seharusnya menaati peraturan yang berlaku di sekolah, hadir dan meninggalkan sekolah tepat waktu, dan senantiasa menjaga norma-norma yang berlaku di sekolah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel beban kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru jika didukung dengan variabel lain.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena perlu adanya perbaikan komunikasi antara pimpinan dengan guru.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aminah, S. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan Recommended Weight Limit (Studi kasus mahasiswa Unpatti Poka). Universitas Pattimura, 05(2). ISSN: 1978-1105.
- Anoraga, P. (2017). Manajemen bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan BPKP perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 1(37).
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5042/4644>
- Hasibuan. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam, 1(2). <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Jayanto, S., Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Adminika, 6(1), 83-91. <https://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/153>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Mangunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muntasir, & Win, K. (2022). Analisis kajian kinerja guru berdasarkan kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen). *Indomera: Jurnal Magister Manajemen*, 3(5). <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Parman, M., Nujum, S., & Su'un, M. (2020). Effect of competence, compensation, discipline of work, work environment satisfaction and performance of employees in construction in the city of Pare-Pare. *Journal of Business and Management*, 22(2), 56-63. <https://doi.org/10.9790/487x-22020353633>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner dan Strategis*, 5(2), 83-94. <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 8(1). <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3927>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, A., & Supriyoko. (2020). Analisis kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah ditinjau dari kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6788>
- Sardiman, A. (2016). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629. <https://jmbr.ppm-school.ac.id/index.php/jmbr/article/view/228>
- Sunarso, S., & Kusdi, K. (2012). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi*.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Indrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation, and work discipline against employee job performance: (Study in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23-33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Zulkarnaen, W., Suwarna, A., & Illanisa, N. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Rivi*, 1(3). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/semar/article/download/235/81/>