



ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU DI ICHTHUS SCHOOL WEST JAKARTA BARAT

Magda Pangesa*, Theresia Pradiani, Fathorrahman

Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Malang, Indonesia

Email: mpangesa@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: *Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non-fisik, Kinerja Guru*

ABSTRAK

Ichthus School West, Jakarta Barat sebagai institusi pendidikan mendapati penurunan kinerja guru selama beberapa tahun terakhir. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah tingginya beban kerja guru yang melebihi standar jam tatap muka, budaya organisasi yang cenderung mempertahankan tradisi lama, dan lingkungan kerja non-fisik yang menuntut komunikasi intens di luar jam kerja yang berkontribusi pada penurunan kinerja kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di Ichthus School West, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu 40 orang guru yang mengajar mata pelajaran tertulis di Ichthus School West, Jakarta Barat yang mengajar di jenjang *primary* (SD) dan *secondary* (SMP dan SMA). Data diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan diuji menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Keywords : *Workload, Organizational Culture, Non-Physical Work Environment, Teacher Performance*

ABSTRACT

Ichthus School West, Jakarta Barat, as an educational institution, has experienced a decline in teacher performance over the past few years. The phenomenon underlying this research includes the high workload of teachers exceeding the standard classroom hours, an organizational culture that tends to maintain traditional

practices, and a non-physical work environment demanding intensive communication outside working hours, all of which contribute to decreased performance. This study aims to identify and analyze the influence of workload, organizational culture, and non-physical work environment on teacher performance at Ichthus School West, Jakarta Barat. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires and sampling conducted using a purposive sampling technique, involving 40 teachers of written subjects at Ichthus School West, covering elementary and secondary (junior and senior high school) levels. The data were processed using multiple linear regression analysis and tested through instrument tests, classical assumption tests, determination tests, and hypothesis tests. The results reveal that workload has a negative and significant impact on teacher performance, organizational culture has a positive but insignificant impact, and the non-physical work environment has a positive and significant impact on teacher performance. Collectively, workload, organizational culture, and non-physical work environment have a positive and significant influence on teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk generasi penerus yang berkualitas. Dalam proses pendidikan, guru memegang peranan penting sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut hasil penelitian Pan (2023) di dalam dunia pendidikan, satu dari tiga guru memilih untuk meninggalkan profesi pendidik dalam lima tahun pertama. Faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru di antaranya adalah beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik. Memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan guru.

Jakarta Barat, khususnya daerah Kebun Jeruk, Kembangan, dan Kedoya, memiliki banyak Sekolah Penggerak Kurikulum (SPK) seperti Ichthus School West, Springfield, Hope Academy, IPEKA School, dan Tunas Muda. Di Kebun Jeruk, Ichthus School West dikenal sebagai salah satu SPK tertua yang berdiri sejak tahun 2003. Sekolah ini mengalami pertumbuhan pesat dalam lingkungan fisiknya, tetapi kinerja guru mengalami penurunan akibat beban kerja yang tinggi. Menurut Permendikbud Nomor 25 Tahun 2024, beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam per minggu, namun di Ichthus School West, satu jam tatap muka berdurasi 45 menit dibandingkan dengan standar 35 menit dalam regulasi nasional. Selain itu, guru juga dituntut untuk menangani lebih dari dua angkatan dan dua mata pelajaran dengan total beban mengajar yang cukup besar. Mereka juga harus menjalankan tugas sebagai wali kelas, menghadiri rapat staf, mengelola acara sekolah, serta melakukan pekerjaan administrasi di luar jam

kerja. Hal ini menyebabkan stres yang tinggi, penurunan kesehatan, dan ketidakpuasan kerja di kalangan guru.

Selain beban kerja, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam kinerja guru di Ichthus School West. Budaya organisasi di sekolah ini masih mempertahankan pola lama, di mana keputusan banyak dipengaruhi oleh orang tua sebagai donatur utama. Salah satu tradisi yang masih berjalan adalah sistem penilaian perilaku siswa melalui voting oleh semua guru yang mengajar di kelas tersebut. Menurut Soren Kaplan, Ph.D., budaya organisasi mencerminkan pola pikir dan sikap dalam suatu institusi, serta menciptakan peraturan tidak tertulis yang menjadi pedoman perilaku. Budaya kompetitif yang tinggi di sekolah ini berdampak pada beban kerja guru dan waktu belajar siswa, karena kegiatan akademik sering tergeser oleh persiapan acara yang melibatkan siswa dan guru.

Lingkungan kerja non-fisik juga memiliki dampak besar, terutama dalam komunikasi internal yang banyak dilakukan melalui WhatsApp di luar jam kerja. Sering kali, saran dari guru tidak diakomodasi oleh manajemen sekolah, menciptakan kesan bahwa aspirasi mereka kurang dihargai. Meskipun secara visual lingkungan kerja terlihat baik, terdapat hambatan komunikasi yang mengganggu efektivitas kerja para guru di sekolah ini.

Variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik adalah asumsi peneliti yang menjadi penyebab turunnya kinerja guru yang ditandai dengan keterlambatan administrasi yang harus diselesaikan para guru dan tidak selesainya kurikulum yang harus diikuti. Tujuan dari tesis ini adalah sebagai bentuk analisa hubungan antara beban kerja, budaya organisasi, dan hubungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja guru di Ichthus School West. Peneliti berharap, dengan mengidentifikasi faktor penting yang berperan dalam peningkatan kinerja guru dapat membantu para pembuat kebijaksanaan, administrator sekolah, dan para tenaga pendidik dapat bekerja sama dengan lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk lingkungan belajar mengajar berkualitas tinggi dengan penyebaran beban kerja yang lebih merata di antara guru, perubahan budaya organisasi ke arah yang lebih positif, dan hubungan kerja non-fisik yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian ini mencakup penelitian Lestari et al. (2023) yang meneliti pengaruh kompetensi guru dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Karawang serta penelitian Mulyanto & Perkasa (2023) yang mengkaji pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMAN Kabupaten Tangerang. Kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dalam mengumpulkan data dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini memiliki gap dalam meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru, yang menjadi fokus utama penelitian ini. Selain itu, kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteksnya yang berfokus pada Ichthus School West, Jakarta Barat, yang memiliki sistem pendidikan berbasis internasional dengan karakteristik budaya organisasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan

untuk memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam lingkungan pendidikan yang lebih kompetitif dan berbasis global.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Ichthus School West, Jakarta Barat, dalam menghadapi tantangan beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap performa guru, sehingga dapat ditemukan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada para pemimpin sekolah dalam menyesuaikan kebijakan yang berdampak pada kinerja tenaga pengajar. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemangku kebijakan dalam dunia pendidikan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas guru. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan evaluasi bagi pihak sekolah dalam mendistribusikan beban kerja yang lebih proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para tenaga pendidik. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan tercipta lingkungan pendidikan yang lebih produktif, sehat, dan mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja guru di Ichthus School West, Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Ichthus School West Jakarta Barat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, *focus group discussion* (FGD), dan analisis dokumen. Pendekatan ini memberikan gambaran mendalam tentang pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru. Studi ini dilakukan selama enam bulan, mulai Juni hingga Desember 2024, dengan tujuan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kerja guru.

Penelitian ini melibatkan 40 guru yang mengajar mata pelajaran tertulis di jenjang primary dan secondary. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria guru yang telah mengajar minimal dua tahun. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta data sekunder dari kebijakan sekolah dan laporan evaluasi kinerja guru. Instrumen yang digunakan meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, serta dokumen kebijakan sekolah untuk memastikan keakuratan hasil penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik tematik, melalui proses transkripsi, koding, kategorisasi, interpretasi, dan penyusunan laporan. Untuk meningkatkan validitas data, digunakan triangulasi sumber dan metode, serta member checking guna memastikan kesesuaian hasil dengan pengalaman responden. Audit trail juga diterapkan untuk meningkatkan transparansi penelitian. Dengan analisis ini, penelitian dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel penelitian dan menemukan solusi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Etika penelitian diterapkan dengan memberikan persetujuan informan, menjaga kerahasiaan data, serta memastikan objektivitas dalam pengumpulan dan analisis data. Responden diberikan hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi. Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan memberikan wawasan komprehensif yang dapat membantu sekolah dalam merancang kebijakan yang lebih mendukung kinerja dan kesejahteraan guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari empat macam yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedestisitas, dan uji linearitas.

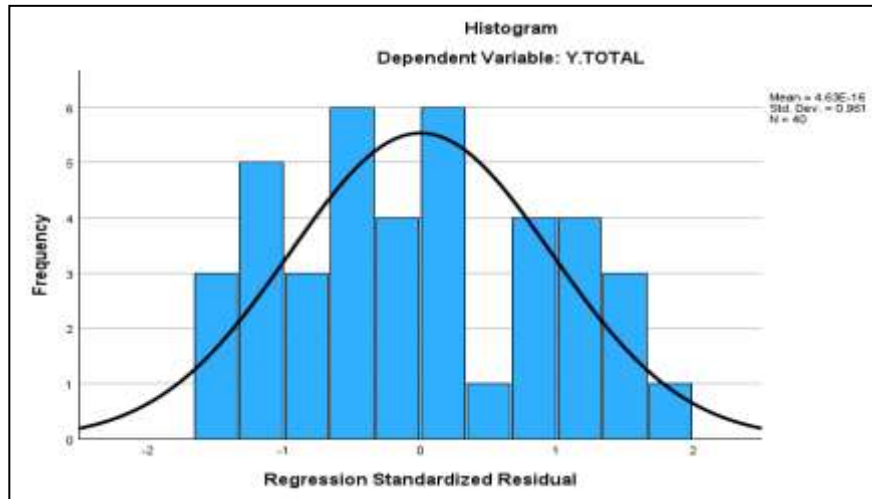
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui distribusi dari residual model regresi linear. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51508003
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.108
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.162
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

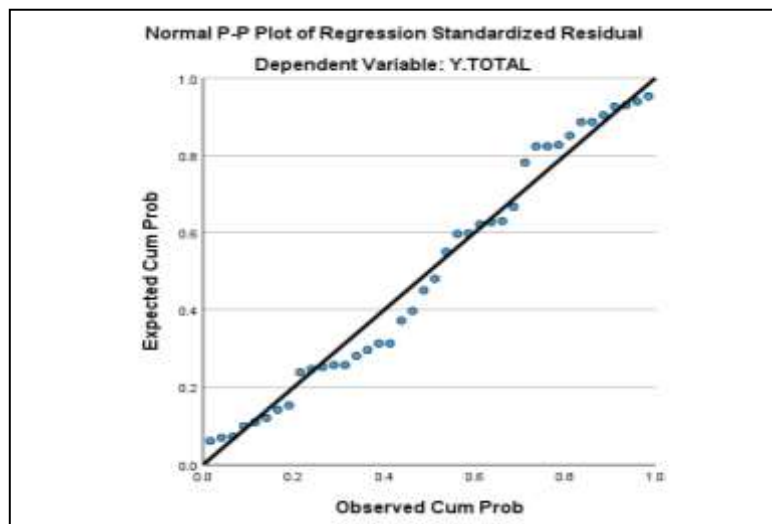
Sumber Data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,162 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas residual menunjukkan grafik histogram menunjukkan area di bawah kurva normal tertutupi oleh Sebagian besar histogram frekuensi sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

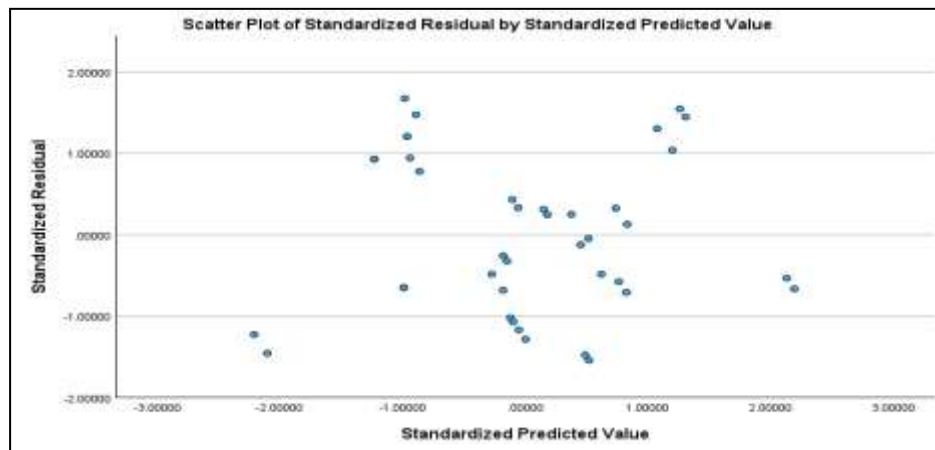


Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas residual menunjukkan grafik normal P – P Plot menunjukkan titik sebaran data berada berdekatan dengan garis diagonal referensi sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui persebaran data untuk menghindari adanya nilai ekstrim. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Scatter Plot ZPRED dan SRESID

Hasil uji heteroskedestisitas menggunakan grafik scatterplot ZPRED dan SRESID menunjukkan bahwa titik-titik plot tersebut secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Glejser
Glejser Test^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.166	0.307
	Beban Kerja	-2.210	0.340
	Budaya Organisasi	1.542	0.132
	Lingkungan Kerja Non-fisik	2.723	0.090

a. Dependent Variable: Absolute Residual

Sumber Data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi dari variabel bernilai lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel bebas, dan juga untuk menghindari korelasi yang sangat tinggi di antara variabel bebas tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Variance Inflation Factor (VIF) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji VIF Test
VIF Test^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0.547	1.827
	Budaya Organisasi	0.150	6.652
	Lingkungan Kerja Non-fisik	0.134	7.479

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian multikolinieritas menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF dari setiap variable bebas bernilai kurang dari 10 ($VIF < 10$) sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Test for Linearity

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Beban Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	3929.067	24	163.711	2.963	.016
			2417.178	1	2417.178	43.745	<.001
		Deviation from Linearity	1511.889	23	65.734	1.190	.371
	Within Groups		828.833	15	55.256		
	Total		4757.900	39			
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	4503.900	16	281.494	25.490	<.001
			3558.026	1	3558.026	322.183	<.001
		Deviation from Linearity	945.874	15	63.058	5.710	<.001
	Within Groups		254.000	23	11.043		
	Total		4757.900	39			
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja Non-fisik	Between Groups	(Combined) Linearity	4755.567	16	297.223	2929.769	<.001
			3802.520	1	3802.520	37481.986	<.001
		Deviation from Linearity	953.046	15	63.536	626.288	<.001
	Within Groups		2.333	23	.101		
	Total		4757.900	39			

Sumber data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian linieritas diperoleh nilai signifikansi *linearity* dari setiap variable bebas bernilai kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Guru.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Table 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.939	8.281		2.166	0.037
Beban Kerja	-0.155	0.070	-0.203	-2.210	0.034
Budaya Organisasi	0.250	0.162	0.271	1.542	0.132
Lingkungan Kerja Non-fisik	0.385	0.142	0.507	2.723	0.010
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian regresi linier untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Guru menunjukkan adanya pengaruh positif. Persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut.

$$Y = 17.939 + (-0.155) X_1 + 0.250 X_2 + 0.385 X_3 + e$$

Lebih lanjut hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien regresi sebesar (-0.155) dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,034 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh negatif, artinya semakin berat beban kerja guru, semakin rendah motivasi kerja guru tersebut.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,132 ($p > 0,05$) sehingga dinyatakan ada pengaruh positif atas budaya organisasi terhadap kinerja guru namun tidak terdapat signifikansi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,385 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,010 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi Tingkat lingkungan kerja non-fisik, semakin tinggi kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang semakin besar atau mendekati satu menunjukkan semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan R^2 .

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.913 ^a	0.833	0.819	4.69944

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Budaya Organisasi, Beban Kerja

Sumber data: Output SPSS versi 29

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,833 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik adalah sebesar 83,3 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Berikut disajikan hasil pengujian pengaruh secara simultan dengan menggunakan uji F.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
11	Regression	3962.848	3	1320.949	59.813	<0.001 ^b
	Residual	795.052	36	22.085		
	Total	4757.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Budaya Organisasi, Beban Kerja

Sumber data: Output SPSS versi 29

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 59,813 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001. Sebagai perbandingan diperoleh nilai F table pada derajat bebas 3 dan 36 pada alpha 5 persen sebesar 2,866. hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih dari nilai F table ($F_{hit} > F_{table}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru secara simultan.

Hasil Uji Signifikansi Parial (Uji t)

Uji t atau uji parsial menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Berikut disajikan hasil pengujian pengaruh secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	17.939	8.281		2.166	0.037
Beban Kerja	-0.155	0.070	-0.203	-2.210	0.034
Budaya Organisasi	0.250	0.162	0.271	1.542	0.132
Lingkungan Kerja Non-fisik	0.385	0.142	0.507	2.723	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data: Output SPSS versi 29

- Uji parsial antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar -2,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan alpha 5 persen sebesar 1,6883. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($t_{hit} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja guru secara parsial.
- Uji parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 1,542 dengan nilai signifikansi sebesar 0,132. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan alpha 5 persen sebesar 1,6883. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($t_{hit} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($sig > 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru secara parsial.

- c. Uji parsial antara variabel lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan α 5 persen sebesar 1,6883. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru secara parsial. Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat ditarik beberapa pernyataan yang menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada uji regresi linier berganda, pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar -0,155 dengan nilai signifikansi sebesar (p) sebesar 0,034 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi beban kerja guru yang diemban, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh guru di sekolah tersebut. Beban kerja yang berlebihan cenderung menghambat efektivitas guru dalam memberikan kualitas pengajaran terbaik, karena banyak dari tugas yang mereka tangani melampaui kegiatan inti pengajaran dan pembelajaran.

Di Ichthus School West, Jakarta Barat, beban kerja yang tinggi telah menjadi isu yang konsisten dan muncul dalam berbagai evaluasi internal setiap tahunnya. Hal ini tercermin dalam nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Beban Kerja (X_1) yaitu 3,22 yang menunjukkan persepsi negatif dari mayoritas guru terhadap distribusi dan intensitas beban kerja mereka.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lestari & Maman (2023), Mulyanto & Perkasa (2023), dan Akmal (2021), yang secara konsisten menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dari perspektif manajerial, implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang lebih terstruktur dalam mengatur distribusi beban kerja guru. Kebijakan seperti delegasi tugas administratif, optimalisasi teknologi pendidikan, serta peningkatan kapasitas melalui pelatihan dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi tekanan kerja, sehingga memungkinkan guru untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pengembangan profesional mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pada uji regresi linier berganda, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,132 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, meskipun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan.

Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat meningkatkan partisipasi, loyalitas, dan motivasi intrinsik guru dalam melibatkan diri pada berbagai kegiatan sekolah. Secara statistik, Budaya Organisasi di Ichthus School West, Jakarta Barat mendapatkan nilai rata-rata 3,42 yang mencerminkan implementasi nilai-nilai organisasi

dalam perilaku dan kebiasaan sehari-hari seluruh staf pengajar. Namun, analisis menunjukkan bahwa secara parsial, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru belum mencapai tingkat signifikansi yang cukup untuk mendukung hipotesis adanya pengaruh langsung yang berarti.

Temuan ini bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh Mufajar et al. (2022), Handayani & Rasyid (2015), Purwanti (2019), dan Kanya et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Ketidaksesuaian ini menyoroti perlunya pendekatan manajerial yang lebih kontekstual dan adaptif dalam membangun budaya organisasi, yang tidak hanya berfokus pada pembentukan nilai, tetapi juga memperhatikan implementasi praktis dan berkelanjutan dalam jangka panjang untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Guru

Pada uji regresi linier berganda, yang merupakan salah satu metode kuantitatif untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja Non-fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,385 dan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan adanya korelasi positif yang cukup kuat, di mana peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja non-fisik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Komponen lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan sosial yang harmonis dan gaya kepemimpinan yang inspiratif, terbukti memiliki peranan strategis dalam membentuk dan meningkatkan motivasi serta kinerja guru. Di Ichthus School West, Jakarta Barat meskipun nilai rata-rata variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 3,06, hasil analisis parsial menunjukkan bahwa aspek ini tetap memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu oleh Purwanti (2019), Mulyadi (2019), Fitriani & Sudarwadi (2018), yang secara kolektif menegaskan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja guru. Implikasi manajerial dari studi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan budaya organisasi yang suportif dan kepemimpinan transformasional dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi tenaga pendidik.

Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Guru

Pada uji signifikansi simultan (uji F), pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Non-fisik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, didapatkan nilai F hitung sebesar 59,715 dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($F_{hit} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, termasuk pengelolaan beban kerja, pembentukan

organisasi yang positif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, memainkan peran krusial dalam optimalisasi kinerja guru secara simultan. Hal ini memberikan dasar empiris bagi pengambilan keputusan untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang berbasis pada pendekatan sistemik dan terintegrasi.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di Ichthus School West, Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pengelolaan beban kerja, pembentukan budaya organisasi yang lebih efektif, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja non-fisik menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa guru. Implikasi dari penelitian ini menyoroti perlunya manajemen sekolah untuk mengkaji ulang beban kerja guru agar tidak terlalu membebani, menciptakan budaya organisasi yang lebih mendukung retensi guru, serta meningkatkan kesejahteraan dan dukungan psikologis bagi tenaga pendidik. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti metode pengumpulan data yang dilakukan secara daring yang berpotensi menimbulkan bias, serta jumlah responden yang terbatas pada satu sekolah, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke sekolah lain. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi serta mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi motivasi kerja guru, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan perspektif yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Z., Gimin, G., Kartikowati, R. S., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal*, 4(2), 94–103.
- Barbera, E., Reimann, P. (2014). *Assessment and Evaluation of Time Factors In Online Teaching and Learning*. IGI Global. Hershey, PA.
- Citra Ayuningtyas, O., Pradiani, T., Studi Manajemen Bisnis, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Institut. (2024). pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan bcg pada head office di jakarta. 8(1).
- Timur, J., & Khusus, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru The Influence Of Organizational Culture On Teacher Performance.
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1

- Manokwari. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 6 No. 3 Maret 2025
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>
- Kaplan, Soren. (2023). What Is Organizational Culture and Why Is It Important? Psychology today posted December 9, 2023. What Is Organizational Culture and Why Is It Important? | Psychology Today
- Lestari, S. F., & Maman, M. K. (2023). The Effect Of Teacher Competence And Workload On Teacher Performance At Smk Negeri 3 Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mufajar, I., Isjoni, & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. 10(*Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* Vol 10, No 1). <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 3, April 2019.
- Mulyanto, H., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Manajemen Volume 01. Terhadap Kinerja Guru. *Lentera Bisnis*
- Pan, H. L. W., Chung, C. H., & Lin, Y. C. (2023). Exploring the Predictors of Teacher Well-Being: An Analysis of Teacher Training Preparedness, Autonomy, and Workload. <https://doi.org/10.3390/su15075804>
- Purwanti, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah 1 Gresik. *Jurnal Manajerial*, 5(1).
- Schein & Schein (2016) – Schein, E.H., Schein, P.A. (2016) *Organizational Culture and Leadership*. 1: 38-41.
- Sedarmayanti (2009). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Vianney Wahyu Puspitaningtyas, M., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Strada Cabang Bekasi. *Journal of Science and Social* <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR> Research, 7(4), 1404–1409.
- Wilson, G.L. (2016). *Co-planning For Co-Teaching: Time Saving Routines That Work In Inclusive Classrooms*. ASCD. Alexandria, VA.