

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah

Ahmad Azki<sup>1</sup>, Pudji Muljono<sup>2</sup>, Nurmala Katrina Pandjaitan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Kebijakan, Institut Pertanian Bogor

Email: ahmadazki96@gmail.com

### Abstract

*Teacher performance is the result of work that can be displayed or the work achievement of a teacher, which can be measured from the results of work, assignment results, or results of activities within a certain period of time. The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction, workload, and burnout on teacher performance at the Ar Risalah Waqaf Foundation. The research method used is a quantitative approach. This study uses a non-probability sampling technique where the census is used in sampling. The data analysis method in this study uses Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this study indicate that job satisfaction has a significant effect on teacher performance. This shows that the better the job satisfaction, the better the teacher's performance. Job satisfaction can be improved by increasing teacher salaries and careers, as well as improving teacher performance. Workload has a negative and insignificant effect on performance. The amount of workload at the Ar Risalah Waqaf Foundation does not affect teacher performance. burnout has a negative effect on teacher performance. This shows that the higher the burnout, the lower the teacher's performance. Job Satisfaction, Workload and burnout simultaneously have a positive and significant effect on performance. The suggestion from this study is that research can be conducted on the effectiveness of well-being support programs, such as psychological counseling and stress management training, in reducing levels of emotional exhaustion. Schools should ensure that physical facilities, such as classrooms, teacher workspaces, and learning aids, are in good and adequate condition.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Workload, Burnout, Teacher Performance*

### Abstrak

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan atau prestasi kerja seorang guru, yang dapat diukur dari hasil kerja, hasil penugasan, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dimana sensus digunakan dalam pengambilan sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan gaji dan karir guru, serta meningkatkan kinerja guru. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Besarnya beban kerja di Yayasan Waqaf Ar Risalah tidak mempengaruhi kinerja guru. Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin rendah kinerja guru. Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Saran dari penelitian ini adalah dapat dilakukan penelitian tentang efektivitas program dukungan kesejahteraan, seperti konseling psikologis dan pelatihan manajemen stres, dalam mengurangi tingkat kelelahan emosional. Sekolah harus memastikan bahwa fasilitas fisik, seperti ruang kelas, ruang kerja guru, dan alat bantu belajar, dalam kondisi baik dan memadai.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Guru*

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan elemen penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan di Indonesia kini ada pada peringkat ke-69 dari 80 negara yang terdaftar dalam penilaian PISA (*Programme for International Student Assessment*) tahun 2022. Di mana Indonesia dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya juga berada di posisi enam dari delapan negara yang terdaftar. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia masih tertinggal. Keberadaan guru yang dianggap sebagai tenaga profesional di lingkungan sekolah, memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam menjalankan kegiatan pembelajaran yang efektif juga efisien dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang produktif, unggul dan berdaya saing. Untuk meningkatkan hal tersebut, maka kinerja guru harus diperhatikan.

Salah satu hasil yang ditunjukkan oleh Kemendikbud 2019 adalah bahwa siswa SMP yang mengikuti UN mendapatkan rata-rata nilai UN sebesar 50 poin untuk sekolah swasta dan sekolah negeri mendapatkan nilai 53 poin. Meskipun sekolah negeri lebih tinggi dari swasta, tetapi masih di bawah standar kompetensi, yaitu 55 poin.

Kinerja menurut Mangkunegara yaitu hasil kerja dari seseorang yang dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas yang tengah dicapainya (Mangkunegara AA, 2001). Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam memenuhi tanggung jawab dan melaksanakan tugasnya di sekolah selama proses pembelajaran berlangsung. Kinerja guru dapat mendorong dan memengaruhi peserta didik supaya tujuan pada pembelajaran dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan harapan, yang ditunjukkan dalam perbuatan, penampilan dan prestasi kerja mereka (Muspawi, 2021). Kinerja guru merupakan penampilan kerja seseorang guru atau hasil kerja yang dapat ditampilkan, yang dapat dievaluasi dari hasil tugas, kinerja, atau aktivitas selama periode tertentu (Joen et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbin (2012) seseorang yang memiliki level kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan perasaan positif mengenai pekerjaan itu, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya. Studi psikologi (Weni *et al.* 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada kinerja yang baik. Sebaliknya, kelelahan kerja dan beban kerja yang berlebihan dapat menghalangi kinerja optimal.

Beban kerja merupakan kemampuan karyawan atau guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dengan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Harini 2016). Beban kerja yang memiliki bobot terlalu banyak dapat menyebabkan meningkatnya stress dan menurunkan kinerja (IK, 2021). Kelelahan kerja adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang berkelanjutan (Salsabila & Mulyono, 2021). Menurut (Apriana dan Edris 2021) semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Menurut (Kurniawan, 2024a). juga mengatakan bahwa kelelahan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai. Dan menurut (Novitas dan Prapanca 2023) hasil analisis data telah menyatakan bahwa kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap produktivitas kerja.

SMP di Yayasan Waqaf Ar Risalah adalah sebuah sekolah swasta yang berada di naungan Yayasan Waqaf Ar Risalah. Berdasarkan variabel-variabel seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja menjadi aspek yang harus dipertimbangkan karena berpotensi memengaruhi kualitas kinerja pengajaran guru SMP di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Hasil Observasi awal menunjukkan keterlambatan guru terus meningkat dan ini bukan kondisi yang baik. Berdasarkan peraturan Yayasan bahwa guru yang terlambat melebihi 100 menit dalam kurun waktu selama satu bulan akan diberikan surat teguran dan tidak mendapatkan tunjangan (tunjangan kinerja). Sesuai dengan pendapat Ningrat dan Yudana (2020) bahwa kedisiplinan dalam bekerja turut memberikan pengaruh bagi kinerja guru. Karena sejatinya kinerja guru merupakan sebuah prestasi kerja, pelaksanaan kerja dan hasil unjuk kerja. (Sancoko 2022) Berdasarkan O'Brien menyatakan bahwa guru yang sering terlambat lebih mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan ketidakpuasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu juga didukung oleh Han dan Netra mengatakan bahwasanya guru yang berulang kali terlambat dan pulang lebih dulu dari jam kerja yang sudah ditentukan menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan individu dalam bekerja (Han & Netra, 2013).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, 2) menganalisis pengaruh beban kerja, 3) menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru, dan 4) menganalisis kepuasan kerja, beban kerja,

dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak Yayasan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Riset dilakukan di Yayasan Waqaf Ar Risalah Kota Padang, Sumatera Barat. Data yang diambil merupakan guru SMP tidak dengan guru SMA. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan metode sensus yang mencakup seluruh anggota populasi. Populasi dalam hal ini berjumlah 37 orang guru SMP Putra dan 38 orang guru SMP Putri. Metode sensus dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk memasukkan seluruh individu sebagai sampel atau responden penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sahir, 2021).

Kuesioner yang digunakan terdiri dari dua bagian, bagian pertama berisi pernyataan tentang demografi responden, sedangkan bagian kedua berisi pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian. Pernyataan tentang variabel penelitian berupa persepsi guru tentang kepuasan kerja, beban kerja, kelelahan kerja dan kinerja guru pada SMP di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Kuesioner disusun berdasarkan studi pustaka dari penelitian sebelumnya yang dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan variabel dalam penelitian. Kuesioner dibuat menggunakan Google Form dan berisi item dengan skala Likert satu sampai lima.

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling with Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menjawab hipotesis dan tujuan penelitian. Pendekatan analitis ini memudahkan pemeriksaan pengaruh langsung variabel eksogen dan endogen, seperti yang ditunjukkan (Hair et al., 2014). SEM PLS melibatkan dua model yang berbeda: model pengukuran, menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator pengukurannya yang sesuai, dan model struktural, yang menggambarkan hubungan antara variabel laten.

### **Pembahasan**

#### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yaitu posisi pengajaran, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta masa kerja. Responden penelitian ini. Responden terbagi dari Guru SMP Putra sebanyak 37 orang (49,3 persen) dan Guru SMP Putri sebanyak 38 orang (50,7 persen), Responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan sebanyak 48 (64 persen) dibandingkan dengan responden laki-laki sebanyak 27 orang (36 persen). Usia responden mayoritas lebih dominan pada usia 21-29 sebanyak 45 orang (60 persen) dibandingkan dengan rentang usia 30-39 sebanyak 20 (26,7 persen), usia 40- 49 sebanyak 10 tahun (13,3 persen). Selanjutnya, pendidikan Sarjana S1 merupakan pendidikan

terakhir yang memiliki paling banyak responden pada penelitian ini sebanyak 55 orang (73,3 persen), diikuti dengan strata 2 sebanyak 20 orang (26,7 persen). Sedangkan untuk lama bekerja guru terbagi menjadi 4 kategori, responden paling banyak lama bekerja di 3-5 tahun sebanyak atau 28 orang (37,3 persen), lama bekerja >5 tahun sebanyak 26 orang (34,7 persen), lama bekerja < 1 tahun sebanyak 14 orang atau 18,7 persen, dan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 7 orang atau 9,3 persen. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas dari keseluruhan responden sudah memiliki pengalaman dan keahlian yang cukup dalam bidangnya terutama di bidang pendidikan, hal ini bisa meringankan beban kerja jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi keahlian tenaga pendidik dan juga yang usia muda dapat menyerap ilmu dari guru yang sudah dapat dikatakan profesional.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Posisi Mengajar	SMP Putra	37	49.3
	SMP Putri	38	50.7
	Total	75	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	36
	Perempuan	48	64
	Total	75	100
Umur	21-29 tahun	45	60
	30-39 tahun	20	26.7
	40-49 tahun	10	13.3
	Total	75	100
Pendidikan Terakhir	S1	55	73.3
	S2	20	26.7
	Total	75	100
Lama Bekerja	< 1 Tahun	14	18.7
	1-2 Tahun	7	9.3
	3-5 Tahun	28	37.3
	>5 Tahun	26	34.7
	Total	75	100

### Gambaran Kinerja Guru

Berdasarkan persepsi responden berdasarkan variabel kinerja ditunjukkan oleh tabel 2. Kinerja ditunjukkan melalui tiga indikator Perencanaan Pembelajaran (51.7 persen), Prosedur Pembelajaran (58.7 persen), dan Penilaian Hasil Pembelajaran (55.6 persen). Secara keseluruhan, sebanyak (55,3 persen) responden memberikan jawaban pada skala empat, artinya guru-guru yang menjadi responden memberikan kinerja yang baik.

Tabel 2 Presentase Persepsi Responden terhadap Kinerja

Indikator	Persepsi Responden				
	%				
	1	2	3	4	5
Perencanaan Pembelajaran	0.0	2.0	8.0	51.7	38.7
Prosedur Pembelajaran	0.0	2.7	14.3	58.7	24.3
Penilaian Hasil Pembelajaran	0.0	1.8	12.9	55.6	29.8
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>0.0</b>	<b>2.2</b>	<b>11.6</b>	<b>55.3</b>	<b>31.0</b>

1 = Tidak pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-Kadang, 4 = Sering, 5 = Selalu

### Gambaran Kepuasan Kerja

Sebaran persepsi responden berdasarkan variabel kepuasan kerja ditunjukkan oleh tabel 3. Kepuasan kerja ditunjukkan melalui lima indikator yaitu Kondisi Kerja (56 persen), Gaji (57.3 persen), Karir (58 persen), Atasan (43.3 persen), dan Rekan Kerja (53,3 persen). Secara keseluruhan, sebanyak (47,3 persen) responden memberikan jawaban pada skala empat, artinya guru-guru memiliki kepuasan yang baik atas pekerjaannya sebagai tenaga pendidik.

Tabel 3. Presentase Persepsi Responden terhadap Kepuasan

Indikator	Persepsi Responden				
	%				
	1	2	3	4	5
Kondisi Kerja	0.0	3.3	11.3	56.0	30.0
Gaji	0.0	4.0	9.3	57.3	30.7
Karir	0.0	4.7	8.0	58.0	30.0
Atasan	0.0	3.3	12.7	43.3	41.3
Rekan Kerja	0.0	2.2	14.2	30.2	53.3
<b>Rata-rata keseluruhan</b>	<b>0.0</b>	<b>3.4</b>	<b>11.4</b>	<b>47.3</b>	<b>38.5</b>

1 = Sangat Tidak Puas, 2 = Tidak Puas, 3 = Cukup Puas, 4 = Puas, 5 = Sangat Puas

### Gambaran Beban kerja

Sebaran persepsi responden berdasarkan variabel beban kerja ditunjukkan oleh tabel 4. Beban kerja ditunjukkan melalui satu indikator yaitu kondisi kerja. Secara keseluruhan, sebanyak (31 persen) responden memberikan jawaban pada skala dua, artinya guru-guru jarang memiliki beban kerja yang tinggi.

Tabel 4. Presentase Persepsi Responden terhadap Beban Kerja Guru

Indikator	Persepsi Responden				
	%				
	1	2	3	4	5
Tuntutan Kerja	0.5	2.0	2.0	56.0	39.5
Kondisi Pekerjaan	39.7	20.5	6.0	18.2	15.6

Penggunaan Waktu	38.5	51.5	6.0	3.0	0.0
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>26.2</b>	<b>31.0</b>	<b>4.7</b>	<b>22.2</b>	<b>15.7</b>

1 = Tidak pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-Kadang, 4 = Sering, 5 = Selalu

### Gambaran Kelelahan Kerja

Sebaran persepsi responden berdasarkan variabel kelelahan kerja ditunjukkan oleh tabel 5. Kelelahan ditunjukkan melalui tiga indikator yaitu Kelelahan emosional (55.1 persen), Depersonalisasi (56 persen), dan Kurangnya pencapaian pribadi (46.3 persen). Secara keseluruhan, sebanyak (34 persen) responden memberikan jawaban pada skala dua, artinya guru-guru memiliki tingkat kelelahan kerja jarang terjadi.

Tabel 5. Presentase Persepsi Responden terhadap Kinerja

Indikator	Persepsi Responden				
	%				
	1	2	3	4	5
Kelelahan emosional	34.2	55.1	8.0	1.8	0.0
Depersonalisasi	30.7	56.0	8.4	3.6	0.4
Kurangnya pencapaian pribadi	0.0	1.7	7.3	44.	46.3
			7		
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>19.5</b>	<b>34.0</b>	<b>7.9</b>	<b>19.</b>	<b>18.7</b>
			5		

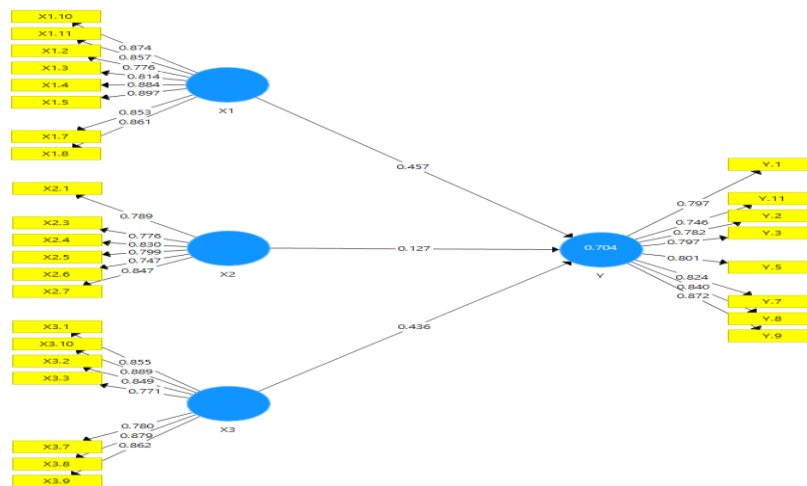
1 = Tidak pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-Kadang, 4 = Sering, 5 = Selalu

### Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini menggunakan SEM. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis model SEM dan menguji hipotesis adalah SEM *Partial Least Squares Regression* (PLS) dengan software SmartPLS versi 3. Hasil analisis sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Outer Model

Tahapan awal yang dilakukan adalah menguji validitas konvergen dengan memperhatikan nilai *loading factor*, di mana nilai tersebut harus melebihi 0,7 untuk dianggap valid (Hair, 2014). Setelah re-estimasi model konstruk awal dengan menghapus 11 item pertanyaan yang memiliki *loading factor*  $\leq 0,7$ , uji validitas pun telah terpenuhi. Berikut adalah output akhir dari SmartPLS:



Gambar 1. Outer Model

Dari hasil diatas diketahui bahwa setiap variabel mempunyai validitas konvergen yang baik.

## 2. Inner Model

Setelah model luar selesai dibuat, model dalam (model struktural) dibuat. Untuk melihat struktural inner model dapat dipahami dengan melihat R-kuadrat dan nilai p- value pada uji hipotesis. Berdasarkan tabel diatas nilai R<sup>2</sup> variabel pekerjaan sebesar 0,654 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel pekerjaan seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja mempunyai pengaruh sebesar 65,4 persen terhadap variabel kinerja dan berpengaruh sebesar 34,6 persen terhadap variabel kinerja pada variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hasilnya, pengujian hipotesis 4, ditemukan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, retensi kerja/beban kerja, dan kelelahan kerja dalam kaitannya dengan variabel kinerja, dengan angka sebesar 65,4 persen memengaruhi kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.654	0.639

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil tabel dari *path coefficient*. Nilai pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	T	Sig. (p)	Kesimpulan
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	0.547	7.131	0.000	Diterima

	Pengaruh Beban				
2	Kerja Terhadap Kinerja	-0.143	1.151	0.250	Ditolak
<hr/>					
	Pengaruh				
3	Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja	-0.294	2.210	0.028	Diterima
<hr/>					

Sumber: Data diolah (2024)

Pada data diatas diperoleh hasil sebagai berikut pada taraf nyata 5 persen:

- a. Ada pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sesuai dengan hasil wawancara dengan responden 1 sebagai guru di SMP Yayasan Waqaf Ar Risalah, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti di Arrisalah, memberikan kenyamanan melalui penguatan agama, suasana yang mendukung, dan beban kerja yang terasa ringan. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru, seperti gaji yang sesuai dan fasilitas pengembangan karir, seperti workshop, kelas bahasa Inggris, beasiswa, dan izin mengikuti PPG, meningkatkan motivasi dan kompetensi guru. Sejalan dengan penelitian terdahulu (Rahmasar & Hastuti, 2023) bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK dan penelitian (Claresta, 2021) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Kesatuan Bogor.
- b. Ada pengaruh negatif terhadap kinerja, dibuktikan dengan p-value sebesar  $0,250 > 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja guru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan ke HRD, beban kerja yang diberikan kepada guru Yayasan Waqaf Ar Risalah terutama SMP diberikan 30 jam pelajaran untuk mencapai indikator kinerja guru. Di luar beban mengajar guru juga diberikan beban kerja tambahan dan bersifat wajib atas peraturan yayasan seperti FGD (*forum grup discussion*) dimana hal ini harus di ikuti oleh seluruh guru. Selain itu, hasil (Kusumaningrum & Yulia, 2017)wawancara dengan salah satu responden guru, beban kerja yang diberikan oleh yayasan tidak dirasakan sebagai beban oleh guru karena adanya keselarasan antara kultur lingkungan kerja dengan visi dan misi yayasan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
- c. Ada pengaruh negatif kelelahan kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan p-value sebesar  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja maka akan semakin rendah kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Kurniawan, 2024b) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat berpengaruh negatif dan juga signifikan terhadap

kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kelelahan kerja, maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pemahaman teoritis dan praktis terkait kinerja guru melalui kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Berikut implikasi yang dapat diperoleh: (1) Peningkatan Pengelolaan Beban Kerja yang Seimbang, (2) Program Dukungan Kesejahteraan Guru, (3) Penghargaan dan Pengakuan atas Kinerja Guru, (4) Pengembangan Karir dan Pelatihan Berkelanjutan, (5) Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja.

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan di Yayasan Waqaf Ar Risalah, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: berdasarkan uji simultan, kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja secara sama-sama memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian masing-masing variabel diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru; artinya ketika kepuasan kerja meningkat, kinerja guru pun meningkat. Begitu juga dengan variabel kelelahan kerja terhadap kinerja guru. Guru yang merasakan tekanan kerja berat akibat tuntutan dari sekolah cenderung mengalami kelelahan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerjanya. Lalu variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurunnya dan meningkatnya beban kerja yang ada di yayasan waqaf Ar Risalah tidak berdampak pada kinerja guru.

### **Daftar Pustaka**

- Apriana, I. W. A., & Edris, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang )*. 01(01), 1–19.
- Claresta, V. (2021). *Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kesatuan Bogor*. Universitas IPB.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Han, C., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Management*, 1(2013), 1–17.
- IK, B. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru: Pendekatan*

*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Magama.*

- Kurniawan, A. (2024a). *Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas di wilayah kecamatan cepu. Universitas Islam Sultan Agung.*
- Kurniawan, A. (2024b). *Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas di wilayah kecamatan cepu.*
- Kusumaningrum, & Yulia, I. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat melalui Burnout sebagai variabel Intervening pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen.*
- Mangkunegara AA, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.*
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 101.* <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Ningrat, S. P., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(1), 54–63.*
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). *Pengaruh kelelahan kerja , beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV . Homecare medis. 3(4), 265–275.* <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan, 16(1), 41–55.* <https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian. KBM INDONESIA.*
- Salsabila, T., & Mulyono. (2021). Correlation of Age, Nutritional Status, and Smoking Habits with Work Fatigue in Dome Installation Workers. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 10(2), 161–169.* <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i2.2021.161-169>
- Sancoko, C. H. R. S. (2022). Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania, 7(1), 1–14.*

