

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Pada SMA Negeri 90 Jakarta)

Dyah Nugraheni Cahyaningtyas; Lisnatiawati Saragih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
dyahnugraheni9@gmail.com; lisnatiawati@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini untuk bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 90 Jakarta. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang bekerja pada SMA Negeri 90 Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi dengan jumlah 56 guru tetap. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 90 Jakarta.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

Abstract. This research aims to determine the influence of the work environment, workload, and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 90 Jakarta. The subjects of this research are all permanent teachers who work at SMA Negeri 90 Jakarta. The population in this research was 56 respondents using a quantitative descriptive approach. The sample size was determined using a saturated sample technique, namely taking the entire population with 56 permanent teachers. The approach used in this research is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS 4 analysis tool. This research proves that the workload variable has a positive and significant effect on teacher performance, the job satisfaction variable has no effect on teacher performance, and the work environment variable has a positive and significant effect on teacher performance at SMA Negeri 90 Jakarta.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Work Environment, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan umum harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan telah lama dilakukan oleh para pembangun bidang pendidikan di Indonesia, namun pada kenyataannya mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa fokus pendidikan saat ini masih pada peningkatan mutu (Masbullah & Bahri, 2022).

Guru sendiri merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila pembelajaran, yaitu interaksi guru dengan siswa tidak baik. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga para pakar menyatakan di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Berdasarkan pendapat diatas maka penilaian

kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian. (Jalil, 2019).

Menurut Anam (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja Guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan (Kristina et al., 2021). Sedangkan menurut Supardi (2017) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan hasil pencapaian siswa (nilai). Menurunnya pencapaian siswa tersebut berdampak pada prestasi dibidang akademik yaitu dengan menurunnya jumlah siswa yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri dan juga nilai ujian akhir siswa. Berdasarkan data yang dari SMAN 90 Jakarta diketahui bahwasanya terdapat permasalahan terhadap kinerja guru. Hal itu ditunjukkan dengan melihat dari data nilai ujian sekolah siswa dari tahun pelajaran 2021-2023 yang mengalami penurunan pada tiap tahunnya. Kemudian juga terjadi penurunan pada data siswa yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri melalui jalur SNMPTN terjadi pada tahun ajaran 2022-2023 yaitu sebesar 3,5%.

Penurunan prestasi belajar siswa ini juga menunjukkan permasalahan terhadap kinerja gurunya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Setiawan (2021) yang mana kinerja guru yang baik akan membawa dampak pula pada prestasi belajar siswanya. Semakin baik kinerja guru utamanya dalam melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa, maka semakin baik pula motivasi belajar siswa dalam berprestasi untuk menghasilkan prestasi belajar. Selanjutnya, peneliti melakukan pra-survei kepada 15 responden guru SMAN 90 Jakarta. Untuk memastikan dan memperkuat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dengan 10 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta sehingga akan membentuk sebuah struktur yang dijadikan hipotesis. Sehingga dari beberapa variabel yang dilakukan pra-survei, variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Menurut Hasibuan dan Munasib (2020) Beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Semakin efektif beban kerja guru yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tidak efektifnya beban kerja guru maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru (Wahyudin, 2020).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari dalam diri pekerja yang berhubungan dengan ketertarikan seseorang terhadap pengalaman kerja yang telah dilakukan. Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin besar kepuasan kerja guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru (Helniha, 2019). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh (Nabawi, 2019). Dalam penelitian Fitriani et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja seperti pencahayaan dalam ruang kerja, penataan ruangan dan bau-bauan di tempat, rekan kerja harus diperhatikan, karena

hal tersebut memiliki keterlibatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang telah dipaparkan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada Kinerja Guru di SMA Negeri 90 Jakarta sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMA Negeri 90 Jakarta)”**.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang penelitian, pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 90 Jakarta?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 90 Jakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 90 Jakarta?

KAJIAN TEORI

Kinerja. Menurut Fauzi dan A. Nugroho (2020) Kinerja, performance, atau prestasi kerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dalam bentuk barang maupun jasa yang biasanya digunakan dalam dasar penilaian atas karyawan atau organisasi yang tersebut yang mencerminkan pengetahuan karyawan atau pekerjaannya. Menurut Nabila dan Syarvina (2022) Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. Sedangkan menurut Suryani et al. (2020) Kinerja merupakan pencapaian hasil yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan mutu, dan standar yang telah disepakati baik pada biaya, waktu penyelesaian, maupun kualitas dan kuantitas. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok baik kuantitas maupun kualitas pada waktu yang telah ditentukan.

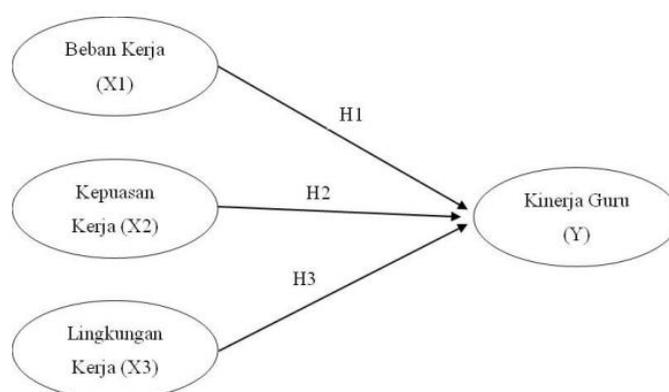
Beban Kerja. Menurut Putra (2023) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Sedangkan menurut Nabawi (2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja. Menurut Putri dan Juniarti (2021) Kepuasan kerja merupakan sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didupakannya di tempat dia bekerja. Menurut Nabawi (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Davidescu et al. (2021) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai orientasi emosional pada bagian dari karyawan terhadap peran kerja yang mereka lakukan, yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lingkungan Kerja.

Menurut Sigalingging dan Pakpahan (2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja berupa komponen-komponen yang sangat penting bagi kerja pekerja dan yang akan mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung dalam pemenuhan tanggung jawab yang diberikan dan akan dapat mempengaruhi produktivitas. Menurut Asnawi (2020)

Lingkungan kerja. keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Yunitashari dan Kasmir (2022) Lingkungan kerja adalah 'sesuatu' di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaannya, baik fisik maupun non fisik. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas baik fisik maupun nonfisik.

Kerangka Pemikiran Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka penelitian merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 90 Jakarta

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 90 Jakarta

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 90 Jakarta

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 90 Jakarta yang berlokasi di Jl. Sabar Petukangan Selatan Pesanggrahan No.14, RW.2, Petukangan Sel., Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12270. Adapun penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2023 hingga Juni 2024.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan desain penelitian kausal dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan

Lingkungan kerja, terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Guru.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Tetap di SMA Negeri 90 Jakarta sebanyak 56 guru. Adapun pengambilan sampel penelitiannya dengan metode pengambilan sampel jenuh, dengan mengambil keseluruhan populasi yaitu sebanyak 56 responden dikarenakan keterbatasan populasi kurang dari 100.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, menggunakan data primer dan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada guru SMA Negeri 90 Jakarta. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner (angket) yang memiliki indeks skala likert dengan nilai 1-5. Metode Analisis Data.

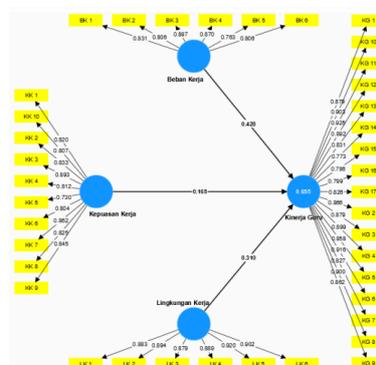
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 4.0. Selain digunakan untuk mengonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menguji Model Pengukuran (Outer Model)
2. Menguji Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Responden. Berdasarkan hasil deskriptif responden, terdapat karakteristik responden sebesar 56 responden, dimana mayoritas responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebesar 51,8%, Namun, dalam SMA Negeri 90 Jakarta tidak ada pemilihan dan perbedaan jenis kelamin dalam penugasan dikarenakan guru-guru SMAN 90 Jakarta ada di sekolah berdasarkan SK tugas sebagai ASN/PNS dari dinas Pendidikan DKI Jakarta. Kemudian dari segi usia responden yang memiliki usia >40 tahun sebesar 66,1%, hal ini dikarenakan para guru di SMAN 90 Jakarta akan mengajar hingga mereka mencapai usia 60 tahun dan memasuki masa pensiun.

Lalu dari karakteristik Pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 78,6%, hal ini dikarenakan kualifikasi akademik minimal untuk menjadi guru adalah S1 dengan latar belakang pendidikan tinggi dan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kemudian dari karakteristik masa kerja didominasi dengan yang masa kerja >15 Tahun yaitu sebesar 60,7%, hal ini dikarenakan karena adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat para guru bertahan pada organisasi.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS Uji Convergent Validity

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Tabel 1. Hasil Pengujian AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Guru	0,742	Valid
Beban Kerja	0,689	Valid
Kepuasan Kerja	0,679	Valid
Lingkungan Kerja	0,800	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Uji Validitas. Berdasarkan outer loading yang ditunjukkan pada gambar 1 menunjukkan diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kinerja guru, beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja telah memenuhi convergent validity karena memiliki loading factor $>0,7$, dan juga pada tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) $>0,5$. Sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan analisis lebih lanjut. Dikatakan model baik jika AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2014).

Tabel 2. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Guru	0,978	0,980	Reliabel
Beban Kerja	0,909	0,930	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,947	0,955	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,950	0,960	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Uji Reliabilitas. Berdasarkan tabel 4.13 diatas bahwa pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh nilai kinerja guru, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,6$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru	0,655	0,635

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)(1 - Rp)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,655)$$

$$Q^2 = 1 - (0,345)$$

$$Q^2 = 0,655$$

Uji Goodness Fit Model. Berdasarkan hasil perhitungan dan Output SmartPLS yang terdapat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-Square dan Q-Square untuk variabel Kinerja guru adalah sebesar 0,655. Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kinerja guru dapat dikatakan moderat sebab memiliki nilai diatas 0,33 (Ghozali, 2014). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabilitas beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 0,655 atau 65,5% dan sisanya 34,5% ditentukan oleh variabel konstruk lainnya. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

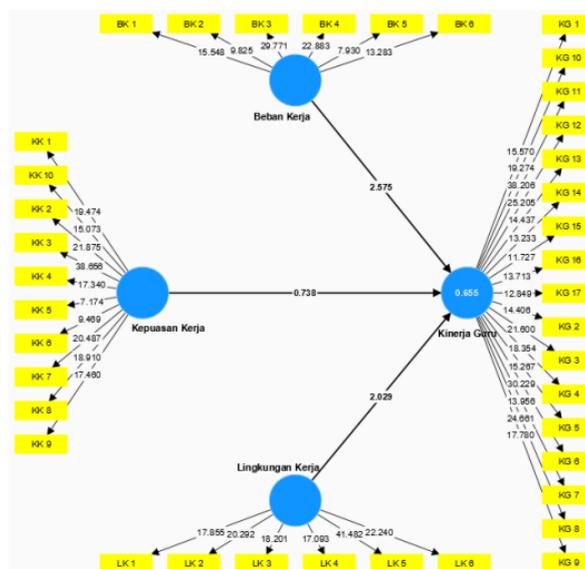
Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)

	Original Sample (O)	Std. Deviasi	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja Guru	0,428	0,166	2,575	0,010	Positif – Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,165	0,223	0,738	0,460	Positif – Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	0,310	0,153	2,029	0,043	Positif – Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Uji Hoptesis. Adapun hasil dari pengujian hipotesis penelitian pada tabel 4 di atas, dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil Path Coefficient Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yaitu 2,575 berada di atas t-tabel 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p-value yaitu 0,010 berada di bawah 0,050, serta Original sample 0,428 yang bernilai positif.
2. Hasil Path Coefficient Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja adalah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yaitu 0,738 berada di bawah ttabel 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p-value yaitu 0,460 berada di atas 0,050.
3. Hasil Path Coefficient Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yaitu 2,029 berada di atas t-tabel 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p-value yaitu 0,043 berada di bawah 0,050, serta original sample 0,310 yang bernilai positif.



Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping PLS (Uji Inner Model)

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian pada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik nilai Beban Kerja guru di Sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja guru terhadap sekolah, maka tidak akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja guru.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Guru, maka kinerja guru akan meningkat.

Saran. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang bisa menjadi bahan pertimbangan untuk SMA Negeri 90 Jakarta maupun bagi peneliti selanjutnya:

Bagi Organisasi

1. Pada hasil bootstrapping, pernyataan “Pekerjaan saya mempunyai tingkat risiko yang tinggi” menunjukkan nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada sekolah untuk memperhatikan risiko yang akan datang kemudian hari sehingga dapat mengurangi gangguan dan memastikan guru dapat fokus dalam mengajar.
2. Pada hasil bootstrapping, pernyataan “Saya mendapatkan peluang untuk kemajuan karier dalam bekerja” menunjukkan nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada sekolah untuk dapat memperhatikan peluang kemajuan karier kepada gurugurunya dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan secara berkala sehingga para guru mendapatkan peluang dalam kemajuan karier dan dapat meningkatkan keterampilannya.
3. Pada hasil bootstrapping, pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik” menunjukkan nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada sekolah agar dapat terus meningkatkan hubungan sesama rekan guru seperti dengan mengadakan acara atau kegiatan yang dapat memperkuat ikatan diantara para guru sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi terkait Pengaruh, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Maka penulis menyarankan untuk menambahkan variabel atau indikator yang berbeda agar hasil penelitian lebih akurat dan juga sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Khususnya untuk variabel Kepuasan Kerja, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda dengan penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga bisa melibatkan variabel lainnya seperti Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lain-lain untuk diujikan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR RUJUKAN

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56. <https://doi.org/10.26594/Dirasat.V4i1.1196>
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29-48.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance Among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/Su12156086>
- Dewi, P. W., & Setiawan, A. C. (2021). Pengaruh Jalur Penerimaan Siswa Baru (Raw Input) dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dalam Berprestasi di SMP Negeri 1 Krian. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(5), 1301-1312.
- Fauzi, A., & A. Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi Ke-4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Helniha, H.T. (2019). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25–34, <https://doi.org/10.21067/Jppi.V13i2.4750>.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134, <https://doi.org/10.24239/Jipsya.V1i2.14.117-134>.
- Kristina, U., Agussalim, M., & Sunreni, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 3(3), 587-602.
- Masbullah, M., & Bahri, S. Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(1), 79–90. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i1.26>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Putra, B. A. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/Bisnisan.V4i3.119>
- Putri, D. G., & Juniarti, A. T. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 130-139.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. (2017). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. P., & Laksemini, K. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–148. <https://doi.org/10.32678/annidhom.v5i2.4672>
- Yunitashari, A., & Kasmir, K. (2022). Employee Performance Is Influenced by Leadership Style and Work Environment With Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(12), 1746-1754.