

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA *WELL-BEING* GURU DENGAN KINERJA GURU

M Nurul Huda

Psikologi Pendidikan - Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia
mnurul.huda@upi.edu

Abstrak

Tujuan dari penulisan artikel ini menguraikan mengenai hubungan antara *well-being* guru terhadap kinerja guru agar menjadi bentuk perhatian dari semua aktor pendidikan akan pentingnya memperhatikan *well-being* guru untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik menuju ketercapaian *well-being* siswa ke depannya. Penulisan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan kajian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dari batasan artikel yang diterbitkan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2022. Hasil pencarian data menggunakan google scholar diperoleh 32 artikel kemudian dilakukan *screening* menjadi 9 artikel untuk dilakukan analisa lebih detail. Data yang diperlukan dihimpun melalui kajian teks, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi. Hasil dari *systematic literature review* menunjukkan bahwa *well-being* guru dipengaruhi oleh beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah. Beban kerja yang semakin tinggi yang melampaui kemampuan guru akan berdampak pada stress kerja dan menurunkan *well-being* guru yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja guru. Namun lingkungan kerja yang positif yang mampu menciptakan iklim dan budaya kerja yang baik, mampu mengatasi stress kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru. iklim dan budaya kerja ini dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam kebijakan sekolah.

Kata kunci: *well-being* guru, kinerja guru

Abstract

The purpose of this article is to describe the relationship between teacher well-being and teacher performance, so that it can be attention from all education actors to the importance of paying attention to teacher well-being to achieve better education quality towards the achievement of student well-being in the future. This article was written using a qualitative approach by conducting a study using the Systematic Literature Review (SLR) method from the article limitations published in 2014 to 2022. The results of data search using google scholar obtained 32 articles, then screened into 9 articles for further analysis. The required data were collected through text studies, then analyzed using content analysis techniques. The results of the systematic literature review show that teacher well-being is influenced by workload, work stress, work environment, and school leadership. Increasing workload that exceeds the teacher's ability will have an impact on work stress and reduce teacher well-being, which ultimately will reduce teacher performance. However, a positive work environment that is able to create a good work climate and culture, is able to overcome work stress, which ultimately

can improve teacher performance. This climate and work culture is influenced by school leadership in school policies.

Keywords: *teachers well-being, teachers performance*

PENDAHULUAN

Proses pendidikan dilakukan dengan cara sengaja tujuannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan mampu membentuk individu-individu sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran besar dalam proses pembangunan berbangsa dan bernegara. Jadi, pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan. Guru memiliki peran terdepan dalam pendidikan, dimana guru adalah orang yang berhadapan secara langsung dengan siswa dalam proses belajar dan mengajar (Suyono & Hariyanto, 2011). Komponen lain dari pendidikan seperti kurikulum, sarana-prasarana, pembiayaan, dll tidak akan memiliki arti jika pelaksanaan proses belajar mengajar tidak berkualitas.

Dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah.

Banyak pakar berpendapat bahwa sebuah sekolah tidak akan mengalami perubahan atau peningkatan mutu jika tidak ada perubahan dan peningkatan kualitas guru. Berdasarkan pendapat tersebut, maka hal yang utama diperhatikan adalah kinerja guru. Seorang guru harus mampu mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional, yaitu guru yang memiliki kompetensi dalam memenuhi tugas pendidikan dan pembelajaran. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesionalan, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Guru merupakan jantung yang akan menggerakkan seluruh aktivitas dan menentukan output yang bermutu. Sehingga sebagai seorang guru sudah menjadi keharusan 4 kompetensi tersebut melekat pada dirinya dengan harapan kinerja guru menjadi semakin baik dalam hal memberikan layanan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta didik. Untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik tidak mudah. Beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi diri dan kesejahteraan psikologis guru itu sendiri (*well-being*). Banyak sekali tuntutan kepada guru untuk menguasai 4 kompetensi guru di atas namun ada hal yang terlewatkan yaitu *well-being* dari guru itu sendiri. Secara psikologis, hal ini menjadi faktor penting yang mempengaruhi guru dalam memberikan performa terbaik untuk memenuhi kinerja guru yang mampu menjawab tantangan terhadap pemenuhan mutu pendidikan dan pembelajaran.

Dalam penelitian Kyriacou dan Sutcliffe (2001) mengatakan bahwa pengaruh yang signifikan terhadap *wellbeing* guru diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan, dan kebijakan sekolah. Faktor yang berpengaruh terhadap *well-being* guru ini perlu dikaji lebih detail dan mendalam yang diikuti dengan pemenuhan kompetensi guru yang harus dimiliki oleh guru. Dengan mendorong tercapainya *well-being* bagi guru, maka akan mencapai *well-being* pada siswa.

Fenomena yang terjadi di Indonesia adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being* guru yang tidak *balance* terhadap tuntutan kinerja guru yang semakin tinggi, sehingga hal ini patut dilakukan penelitian lebih lanjut walaupun telah banyak penelitian parsial yang dilakukan untuk menghubungkan bagian-bagian kecil dari faktor yang mempengaruhi *well-being* guru tersebut dengan kinerja guru dalam memenuhi target mutu pendidikan dan pembelajaran yang lebih baik.

Dengan melakukan kajian literatur yakni *Systematic Literature Review* (SLR), maka harapannya bisa menyajikan faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being* guru secara utuh yang dikaitkan dengan tingkat kinerja guru di sekolah dengan tujuan utamanya agar setiap *stakeholder* mampu menyadari akan pentingnya mengutamakan *well-being* guru untuk mewujudkan kualitas pendidikan dan pembelajaran yang jauh lebih baik melalui kinerja guru yang lebih baik.

Beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan, dan kebijakan sekolah menjadi faktor yang sangat penting untuk dikaji dan dipelajari bersama dalam rangka mendorong kinerja guru agar lebih baik ke depannya. Maka pada research ini akan dilakukan *literature review* dari berbagai artikel yang sebelumnya telah meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being* guru tersebut yang akan kita kaitkan dengan kinerja guru. Pengaruh signifikansi positif dan/ atau negatif dari faktor-faktor tersebut terhadap pemenuhan kinerja guru, harapannya akan menjadikan rujukan bagi kepala sekolah maupun pimpinan lembaga terkait untuk mendorong regulasi dengan mengutamakan pemenuhan *well-being* guru untuk menciptakan *well-being* siswa dengan kinerja guru yang lebih baik.

Ada dua pendekatan definisi *well-being*, yaitu pendekatan tradisi hedonis yang melihat *well-being* sebagai kebahagiaan (*happiness*), perasaan positif (*positive affect*), perasaan negatif yang sedikit (*low negatif affect*), dan kepuasan atas hidup. Sedangkan pendekatan kedua adalah pendekatan tradisi eudaimonis yang menekankan *well-being* sebagai fungsi psikologis positif dan perkembangan manusiawi (Dodge *et al.*, 2012). Menurut Bradburn, seorang individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi bila ia memiliki akses atas perasaan positif yang melebihi perasaan negatif dan mempunyai kesejahteraan psikologis yang rendah bila perasaan negatif lebih mendominasi atas perasaan positif (Bradburn, 1969).

Kesejahteraan adalah keadaan yang kita inginkan kesejahteraan (kesejahteraan lahiriah) dan kedamaian (kesejahteraan batin). Kesejahteraan batin dapat dicapai karena adanya imbalan, kepemilikan atas suatu tempat kualitas hidup, perabotan berkualitas, fasilitas liburan, alat angkut dan kepemilikan barang. Sementara itu, kesejahteraan batin dapat dicapai melalui kesadaran diri, interaksi positif dengan orang lain dan pengembangan diri.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan dimana guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki hak untuk:

- a. Pendapatan dan jaminan kesejahteraan sosial yang layak dan mencukupi
- b. Reward sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja
- c. Proteksi hukum didalam melaksanakan pekerjaan dan hak atas kekayaan intelektual
- d. Peluang untuk memakai sarana/prasarana, juga fasilitas pendidikan didalam menopang pekerjaan guru.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kenyamanan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik, dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Kenyamanan yang dimaksud adalah kenyamanan secara psikologis maupun lingkungan. Kenyamanan secara psikologis misalkan tidak terjadi stress, tidak terdapat konflik peran dan hubungan antar teman sejawat yang kondusif. Sedangkan kenyamanan lingkungan diperoleh jika suasana lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman, cukup ventilasi dan cukup pencahayaan.

Menurut Dhini Rama Dhania (2010:16), beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Komaruddin (1996:235) dalam Artadi (2015) menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah staf dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat yang didelegasikan kepada seorang agen. Namun sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008, jam kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi dan merupakan hasil kali volume pekerjaan dan standar per jam.

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 14 Pasal 35 Tahun 2005 mengenai beban kerja guru menyebutkan bahwa:

- a. Beban kerja ialah aktivitas pokok yang mencakup merancang pendidikan, melakukan pembelajaran, memperhitungkan hasil pendidikan, membimbing serta melatih partisipan didik, serta melakukan tugas lainnya.
- b. Beban kerja guru yang diartikan pada ayat (1) merupakan sekurang- kurangnya 24 jam tatap muka serta sebanyak- banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu.
- c. Syarat lebih lanjut tentang beban kerja guru sebagaimana yang diartikan pada ayat (1) serta ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Beban kerja ini erat kaitannya dengan stres di tempat kerja. Menurut Anwari *et al.* (2016), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang dipengaruhi oleh respon dan psikologi masing-masing individu, yaitu akibat dari setiap intensnya aktivitas di lingkungan kerja. Tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Permasalahan yang ditimbulkan oleh siswa, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru, konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, perubahan kurikulum yang cepat dan rutinitas kerja yang sama setiap hari merupakan faktor yang dapat memicu terjadinya stres dalam bekerja. Peningkatan kinerja juga dapat terjadi karena tekanan yang dihadapi guru. Tekanan ini merupakan salah satu bentuk beban kerja. Oleh karena itu, semakin banyak beban yang Anda terima, maka semakin besar pula potensi stres kerja yang Anda alami.

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Novianto (2015), lingkungan kerja merupakan semua alat dan bahan yang ditemukan, lingkungan sekitar seseorang bekerja, metodenya dan pekerjaannya, cara kerjanya baik sebagai individu atau dalam kelompok. Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan hidup berfungsi sebagai seluruh infrastruktur kerja di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan

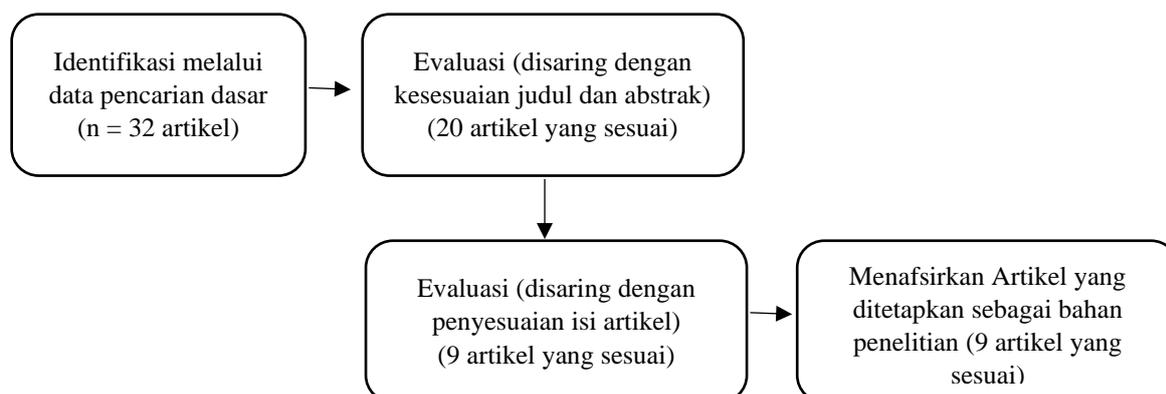
kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik meliputi benda yang ada di sekitar pekerja seperti kursi, meja, dll dan lingkungan perantara seperti sikulasi udara, suhu, kelembapak, dll. Lingkungan non fisik menurut Sedarmayanti dan Rahmawati (2014) merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya. Lingkungan kerja non fisik ini tergantung dari kepemimpinan dari kepala sekolah dalam memanajemen system yang ada di lingkungan satuan pendidikan tersebut. Hal ini terlihat dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen dan kontrol terhadap system yang ada di sekolah.

Selain beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk mendorong guru bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran. Kompensasi yang diterima oleh seorang guru dapat berupa kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus, dan komisi) dan kompensasi non finansial (pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja), baik langsung maupun tidak langsung.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang membahas secara parsial pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan, dan kebijakan sekolah terhadap kinerja guru adalah penelitian dari (Abdul Jalil, 2019), (Andi Henrawan *et al.*, 2018), (Fanani, 2014), (Merry *et al.*, 2020), (M Dawan dan Ilham TS, 2022), (Dadang Wahyudin, 2020), (Sri Hariati dan Adi Munasib, 2020), (Marcell S dan Fenika W, 2022), (Rifa Nur dan Ni Wayan SP, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berbeda-beda dan dampaknya pun berbeda. *Systematic Literature Review* (SLR) ini dikemas dengan sebuah rumusan masalah bagaimana hubungan antara *well-being* guru dengan kinerja guru?. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *well-being* guru dengan kinerja guru menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR).

METODE PENELITIAN

Pendekatan sistematis yang digunakan dalam penulisan artikel ini yang menyajikan penelitian tentang analisis hubungan *well-being* guru dengan kinerja guru adalah menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yaitu kajian literatur dari artikel yang diterbitkan pada tahun 2014 sampai dengan 2022. *Systematic Literature Review* merupakan kegiatan penelitian yang menggunakan teknik identifikasi, evaluasi, dan menafsirkan tentang temuan dari penelitian yang serupa. Proses yang dilakukan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Alur *Systematic Literature Review* (SLR)

Dari Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa penelusuran awal dilakukan dengan menggunakan google scholar yang menghasilkan 32 artikel. Pencarian ini dilakukan dengan menggunakan kata kunci “*well-being*”, “*well-being* guru”, “kinerja guru”, “beban kerja guru”, “penghargaan guru”, “lingkungan kerja” dan “kualitas pembelajaran”. Artikel yang sesuai kemudian diinventarisasi dalam sebuah folder dan dikelompokkan dalam file excel berdasarkan judul dan abstract. Setelah itu tersaring 20 artikel yang sesuai yang kemudian dilanjutkan proses screening kedua berdasarkan isi artikel. Dari proses screening kedua ini dihasilkan 9 artikel yang sesuai dengan perspektif penelitian ini. Artikel yang sudah melewati proses screening ini kemudian dilakukan penafsiran dan analisa sesuai dengan topik pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dari 9 artikel menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) mengenai topik hubungan *well-being* guru dengan kinerja guru, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

| No | Penulis | Judul | Tahun | Hasil Penelitian |
|----|---|--|-------|---|
| 1 | Abdul Jalil | Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kota Palu | 2019 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Man 2 Kota Palu, dengan nilai sig-F sebesar $0,00 < \alpha < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,025; stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,013 dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,032. |
| 2 | Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Kristian Cahyandi, Indriyani. | Stress Kerja dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar | 2018 | Hasil dari analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan dari kelelahan terhadap kinerja yang bernilai $P=0$. Terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja yang bernilai $P=0$. Penggabungan antara kelelahan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, maka diperlukan kontrol stres dan rasa lelah yang dirasakan untuk kinerja yang lebih baik. |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|------|---|
| 3 | Fanani, Ujjianto, Slamet Riyadi | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Psychological Well Being, Job Involvement</i> , dan Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbangkertosusila Provinsi Jawa Timur | 2014 | Diperoleh nilai koefisien jalur untuk Budaya organisasi terhadap <i>psychological well being</i> (Z1.) sebesar 0,374 satuan dengan nilai t statistik sebesar 4,587 ($4,587 > 1,96$) atau nilai p-value sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>psychological well being</i> . nilai koefisien jalur untuk <i>psychological well being</i> terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,287 satuan dengan nilai t-statistik sebesar 9,647 ($9,647 > 1,96$) atau nilai p-value sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa <i>psychological well being</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMAN di wilayah Gerbangkertosusila |
| 4 | Merry, Edi Harahap, Rohana | Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan | 2020 | (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Indralaya. (2) Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Indralaya dan (3) Lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Indralaya. |
| 5 | Muhammad Dawam, Ilham Teguh Setiawan | Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stress Kerja (Studi Empirik) | 2022 | Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stress kerja, pengujian koefisien peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai thitung > sebesar 4,330 lebih besar dari ttabel sebesar 1,695. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, pengujian koefisien menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai thitung sebesar 0,618 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,695. Namun secara bersama-sama keduanya akan dapat memberikan pengaruh terhadap stress kerja guru, Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan diperoleh fhitung sebesar 12.863 lebih besar dari pada ftabel sebesar 3.30. |

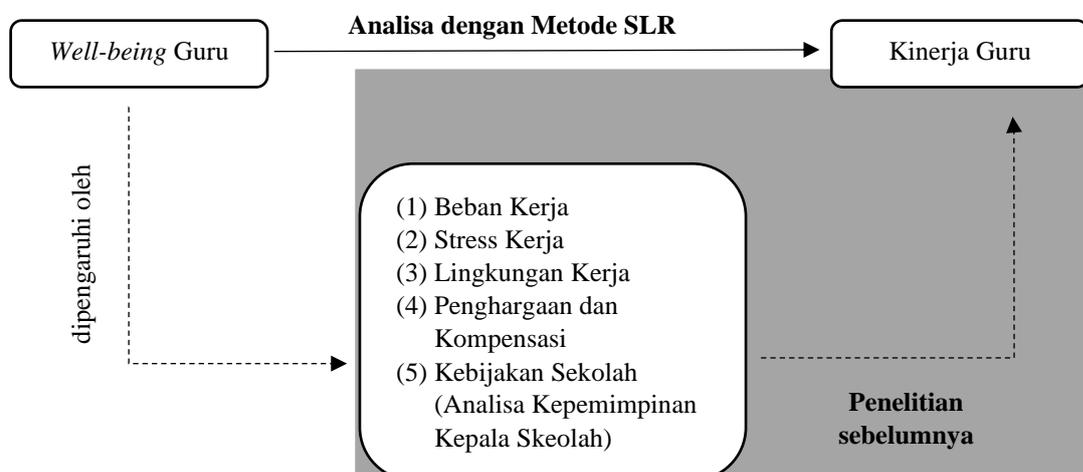
| | | | | |
|---|--|---|------|--|
| 6 | Dadang Wahyudin | Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru | 2021 | nilai R Square sebesar 0,949 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 94,9% sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji parsial untuk Uji F menunjukkan bahwa nilai untuk f_{tabel} 3,21 sedangkan nilai f_{hitung} 387,228. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($387,228 > 3,21$) dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya tingkat kesejahteraan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila. |
| 7 | Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib | Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 2020 | Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. |
| 8 | Marcel Samallo, Fenika Wulani | Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA Pada Yayasan Pendidikan XYZ di Surabaya | 2022 | kompleksitas pekerjaan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja memediasi hubungan antara kompleksitas pekerjaan dan beban kerja dengan kepuasan kerja. Berbeda dari yang dihipotesiskan, stres kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. |
| 9 | Riva Nur Ekamaya, Ni Wayan Sukamawati Puspitadewi | Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan <i>Subjective Well Being</i> Pada Guru Yayasan Pendidikan "X" | 2019 | Adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan <i>subjective well being</i> . Hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,559$ dengan taraf signifikansi 0,000 |

($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru yayasan pendidikan X.

Tabel 1. Daftar artikel penelitian sebagai referensi rujukan SLR

Guru adalah tokoh kunci dalam system pendidikan yang dapat mencetak peserta didik yang memiliki kualitas yang baik dengan menanamkan pengetahuan dan karakter positif kepada peserta didik. Tugas guru menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Namun untuk menjalankan tugas dan fungsinya, ada beberapa hal yang perlu dianalisa dari sisi *well-being* guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Analisa yang dilakukan menggunakan metode *Systematic Literature Review* ini adalah analisa faktor eksternal yang mempengaruhi *well-being* guru dalam menunjukkan kinerja terbaiknya sebagai guru.

Menurut hasil penelitian Kyriacou dan Sutcliffe (2001) mengatakan bahwa pengaruh yang signifikan terhadap *wellbeing* guru diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, penghargaan, dan kebijakan sekolah. Sehingga untuk melakukan analisa hubungan *well-being* guru dengan kinerja guru, penulis menganalisanya berdasarkan alur gambar berikut.



Gambar 2. Alur Analisa menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR)

Gambar 2 menjelaskan bahwa penulis mengaitkan secara garis besar *well-being* guru dengan kinerja guru, dimana *well-being* guru yang dipengaruhi oleh beban kerja, stress guru, lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi serta kebijakan sekolah yang bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah telah dilakukan kajian pada penelitiannya sebelumnya.

1. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru

Pada penelitian Abdul Jalil (2019) dijelaskan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja tinggi yang dipikul oleh guru disebabkan oleh volume tugas yang harus dikerjakan oleh guru melebihi batas kemampuannya, dimana guru memiliki peran ganda yakni sebagai tenaga pengajar, wali kelas, pembina ekstra kurikuler, dan tugas tambahan lainnya sebagai wakil kepala sekolah. Hal ini menyebabkan guru merasa kelelahan yang pada akhirnya menurunkan kinerja guru. Karena keterbatasan waktu, maka guru tidak mampu mempersiapkan pembelajaran dengan optimal dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dirinya melalui pelatihan dan pembinaan untuk peningkatan mutu pendidikan. Beban kerja guru yang berlebihan terkadang menyebabkan tidak efektifnya beban kerja guru tersebut yang berdampak pada tidak efektifnya kinerja guru (Dadang Wahyudin, 2021)

Pembahasan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Andi Hendrawan *et al.* (2018) dan Muhammad Dawam dan Ilham Teguh S (2022), yang menjelaskan bahwa beban kerja guru yang melampaui kemampuannya akan menyebabkan guru kelelahan dan akan berdampak negatif terhadap kinerja guru. Peningkatan kompleksitas pekerjaan dan beban kerja akan meningkatkan stres kerja guru (Riva Nur, *et al.*, 2019). Jika guru tidak memiliki regulasi stress yang jelas, pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja guru.

Namun jika guru mampu meregulasi stress dengan baik dan mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang positif berdasarkan penelitian Abdul Jalil (2019) dan Muhammad Dawam *et al.* (2022), maka stress kerja bisa dikontrol dan dapat diturunkan sehingga tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Dukungan psikologis akibat beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh guru bisa didapatkan dari lingkungan sekitarnya termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan dampak yang besar untuk meregulasi stress akibat kompleksitas kerja. Lingkungan kerja yang positif mampu menurunkan stress kerja dan meningkatkan *well-being* guru sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru (Abdul Jalil, 2019). Dengan kata lain, semakin bagus lingkungan kerja, maka stress kerja akan semakin menurun yang berdampak pada efektivitas kerja yang terus meningkat (Muhammad Dawam, *et al.*, 2022)

Iklm organisasi yang mendukung bagi anggotanya akan cenderung membuat para guru nyaman dan memilih untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Hal ini tentunya dapat membuat organisasi semakin mudah dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Riva Nur E, *et al.*, 2019). Iklm organisasi ini erat kaitannya dengan budaya organisasi di sekolah tersebut. budaya organisasi sekolah berpengaruh secara langsung terhadap *Psychological well being*. Apabila kondisi budaya organisasi suatu sekolah itu dapat membentuk lingkungan yang memiliki tingkat kecemasan rendah dan masing masing anggota organisasi merasa tidak terancam maka guru dengan sendirinya akan senang hati melibatkan diri dalam pekerjaannya secara mendalam. Efeknya dalam jangka panjang outcome yang di bentuk dari sebuah pendidikan atas akan semakin bagus (Fanani, 2014)

3. Pengaruh penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja guru

Penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada guru bisa berupa financial dan non financial. Penghargaan financial berupa tunjangan, reward, maupun tambahan

penghasilan yang diperoleh oleh guru. Sedangkan penghargaan non financial berupa tanggung jawab, wewenang, tambahan penugasan, maupun kesempatan untuk mendapatkan peningkatan kapasitas. Indikator penghargaan ini memiliki salah satu peran penting dalam peningkatan *well-being* guru yang pada akhirnya membantu meningkatkan kinerja guru. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam hasil penelitian Dadang Wahyudin (2021), bawa semakin baik penghargaan yang diberikan oleh guru, maka akan meningkatkan kesejahteraan guru dan kinerja guru.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap dukungan psikologis guru dalam mengurangi stress kerja, sehingga beban kerja guru tidak menjadi stress kerja karena kepemimpinan kepala sekolah yang mengawasi penugasan guru melalui proses identifikasi yang kemudian dilakukan evaluasi secara berkala. Selain itu, adanya kompensasi dan penghargaan atas prestasi kerja yang dijadikan sebuah kebijakan sekolah akan mendorong guru memberikan kinerja dengan optimal. kepemimpinan kepala sekolah dengan manajemen yang baik mampu mencintakan budaya dan iklim organisasi yang saling mendukung. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sri Hariati Hasibuan *et al.*(2020).

Secara implisit, dapat ditarik benang merah bahwa tingkat *well-being* guru dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang sesuai dengan kemampuan guru, penghargaan yang diperoleh guru, kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja positif, iklim dan budaya kerja yang baik. Melalui iklim dan budaya kerja yang baik yang diciptakan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan menurunkan stress kerja dan meningkatkan *well-being* guru yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Guru merupakan jantung utama penggerak pendidikan yang mampu menciptakan kualitas pendidikan yang bisa mempersiapkan generasi penerus yang lebih baik. Sebagai seorang guru harus memahami tugas utama guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, meltih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Namun untuk menjalankan tugas utama guru dengan optimal yang tergambar dalam kinerja yang baik, guru harus mencapai *well-being* nya agar mampu bekerja secara optimal untuk mewujudkan pendidikan yang lebih baik.

Well-being guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. semakin baik tingkat *well-being* guru maka semakin optimal dan efektif kinerjanya. Dalam penelitian ini, ada beberapa faktor eksternal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *well-being* guru yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, yaitu beban kerja guru, stress guru, lingkungan kerja, penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah yang tergambar dalam kebijakan internal sekolah.

Beban kerja guru yang tidak sesuai dengan kemampuannya (kompleksitas dari beban kerja) mampu meningkatkan stress kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada buruknya kinerja guru jika guru tidak menemukan lingkungan kerja yang baik dan tidak memiliki regulasi stress yang jelas. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan iklim kerja dan budaya kerja yang nyaman yang mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengidentifikasi kemampuan guru, menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang positif serta memberikan penghargaan kepada guru akan mampu meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Jalil. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu*. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam Vol.1 No. 2* , 117-134

Andi Hendrawan, H. S. (2018). *Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 3 Nomor 1*, 1-13.

Anwari, M. R., Sunuharyo, B.S., dan Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41, No.1. 1-10

Artadi, F.F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Bradburn, N. (1969). *The Structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

Dadang Wahyudin. (2021). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, AN-Nidhom Vol. 5 No. 2*, 135-148

Dini Rama Dhania. (2010). *Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologi Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1*.

Fanani. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Psychological Well Being, Job Involvement Dan Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbangkertasusila Provinsi Jawa Timur*. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol.10 No.1*, 1 – 15

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Lingkungan Pemerintah Daerah

Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>

Marcel Samallo & Fenika Wulani. (2022). *Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA Pada Yayasan Pendidikan XYZ di Surabaya*. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 3*, 614-634

Martin E.P. Seligman & Mihaly Csikszentmihalyi. *Positive Psychology An Introduction*. (2000). American Psychological Association

- Merry, E.H. (2020). *Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan*. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi* Vol. 13 No. 1, 27-40
- Muhammad Dawam & Ilham Teguh Setiawan. (2022). *Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)*. *E-jurnal Ecobisma* Vol. 9 No. 1, 76-87
- Novianto, D., dan Yuniati, T. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 4 No. 6, 1-19.
- Rahmawanti N. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2, 1-15
- Riva Nur Ekamaya & Ni Wayan Sukamawati Puspitadewi. (2019). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well Being Pada Guru Yayasan Pendidikan "X"*. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* Vol. 6 No. 2, 1-6
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sri Hariati Hasibuan & Adi Munasib. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3 No. 2, 247-258
- Suyono & Hariyanto, S. &. (2011). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdayakarya.
- Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.