PENGARUH MANAJEMEN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN DI SMP NEGERI 1 BANDAR SRIBHAWONO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Sri Wulandari[1], Marzuki Noor[2], M. Ihsan Dacholfany[3]
[1]SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono, [2,3]Universitas Muhammadiyah Metro
[1]uland.ndari@gmail.com, [2]marzuki4metro@yahoo.com
[3]mihsandacholfany@yahoo.com

ABSTRACT

Quality learning is a key indicator of educational success at the secondary level. However, its achievement is often hindered by suboptimal workload management and low teacher motivation. This study aims to analyze the effect of teacher workload management and work motivation on learning quality at SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono, East Lampung Regency. A quantitative approach with a survey method was used. The population comprised 48 teachers; a sample of 40 teachers was selected purposively. Data were collected using a Likert-scale questionnaire (1-4) validated through Pearson product-moment correlation and tested for reliability with Cronbach's Alpha. Multiple linear regression was applied after normality, linearity, and homogeneity tests. The results show: (1) teacher workload management has a positive and significant effect on learning quality (t-count = 2.164 > t-table = 2.021; Sig. = 0.003); (2) teacher work motivation also has a positive and significant effect (t-count = 2.837 > t-table = 2.021; Sig. = 0.004); (3) simultaneously, both variables significantly affect learning quality (F = significant; R^2 = 0.701, meaning 70.1% of the variation in learning quality is explained by workload management and work motivation). The regression equation is Y = 24.361 + 0.191X_1 + 0.282X_2. This study recommends integrated strategies: workload auditing, participatory task assignment, structured reward systems, and personalized professional development.

***Keywords**: learning quality, workload management, work motivation*

ABSTRAK

Mutu pembelajaran merupakan indikator keberhasilan pendidikan di jenjang menengah, namun pencapaiannya sering terhambat oleh manajemen beban kerja guru yang belum optimal dan motivasi kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen beban kerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono, Lampung Timur. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan. Populasi 48 guru, sampel 40 guru dipilih secara *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-4 yang telah diuji validitas (korelasi *product moment*) dan reliabilitas

(Cronbach's Alpha). Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Hasil menunjukkan: (1) manajemen beban kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran (t-hitung=2,164 > t-tabel=2,021; Sig.=0,003); (2) motivasi kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan (t-hitung=2,837 > t-tabel=2,021; Sig.=0,004); (3) secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran (F signifikan; R^2=0,701, berarti 70,1% variasi mutu pembelajaran dijelaskan oleh manajemen beban kerja dan motivasi kerja). Persamaan regresi: $Y = 24{,}361 + 0{,}191X_1 + 0{,}282X_2$. Penelitian merekomendasikan strategi terintegrasi: audit beban kerja, penugasan partisipatif, sistem penghargaan terstruktur, dan pengembangan profesional personal.

Kata Kunci: manajemen beban kerja, motivasi kerja, mutu pembelajaran

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran sentral membentuk masa depan suatu bangsa, dan guru berperan sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan yang memainkan peran krusial dalam proses tersebut (Indriyanti dalam Putri, 2024). Pasal IV Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan berdirinya negara adalah "mencerdaskan kehidupan masyarakat", menunjukkan betapa besarnya perhatian pemimpin terhadap pentingnya pendidikan. Untuk mewujudkan bangsa yang demikian, Pasal 31 Ayat (1) UU Dasar 1945 menegaskan bahwa "setiap warga negara berhak mendapat pendidikan", dan ayat (2) menyatakan bahwa "semua warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar, dan negara wajib membiayainya".

SMPN 1 Bandar Sribhawono merupakan salah satu sekolah negeri setingkat menengah yang berada di Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung. Dalam pelaksanaan tujuan pendidikan nasional, sekolah ini mengalami berbagai hambatan dalam proses pembelajaran. Salah satu sumber hambatan utama berasal dari kinerja guru yang terganggu akibat beban kerja yang tidak dikelola dengan baik. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (1) menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018

kemudian menegaskan bahwa beban kerja guru dalam satu pekan adalah 40 jam, dengan 37,5 jam merupakan jam kerja efektif dan 2,5 jam adalah jam istirahat.

Namun faktanya, banyak guru di SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono yang belum mampu memenuhi standar minimal 24 jam tatap muka per pekan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 35 ayat (2). Di sisi lain, terdapat guru yang justru merasa sangat terbebani karena harus mengajar di luar keahliannya, menanggung tugas administratif yang menumpuk, serta menghadapi berbagai tuntutan non-akademik yang tidak terencana. Sari (2023) dalam penelitiannya mengungkap bahwa beban kerja guru yang tidak proporsional, terutama terkait tugas tambahan non-akademik, dapat mengurangi fokus guru pada proses pembelajaran dan berdampak pada penurunan kualitas mengajar. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang terbebani tugas administratif berlebihan cenderung mengalami kelelahan emosional dan menurunnya kinerja pedagogis. Selain aspek kuantitatif beban kerja, faktor psikologis guru khususnya motivasi kerja menjadi elemen kritis yang turut menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, Rahmawati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya ditentukan oleh insentif materiil, tetapi oleh pengakuan profesional, lingkungan kerja kolaboratif, dan kesempatan pengembangan diri. Penelitiannya pada guru SMP di Jawa Barat menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan siswa berhasil merupakan pendorong utama ketahanan kerja guru meskipun dalam kondisi beban kerja tinggi.

Hasil pra survei awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara pendahuluan dengan beberapa guru di SMPN 1 Bandar Sribhawono mengindikasikan kecenderungan penurunan semangat kerja yang disebabkan oleh: (1) distribusi tugas tambahan yang dirasakan tidak proporsional, (2) kurangnya apresiasi terhadap kinerja non-akademik, (3) keterbatasan kesempatan

pengembangan profesi, serta (4) lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kolaborasi antar guru. Kondisi ini diperparah dengan sistem beban kerja yang kaku, di mana guru seringkali harus mengajar di luar bidang keahliannya demi memenuhi kuota jam mengajar, sehingga menimbulkan kelelahan psikologis dan mengurangi gairah mengajar.

Secara konseptual, hubungan antara manajemen beban kerja dan motivasi kerja dapat dianalisis melalui teori dua faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik merupakan faktor higiene berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, sementara motivasi kerja berperan sebagai faktor motivator yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian yang optimal. Prasetiyo (2023) dalam penelitiannya di SMP Yogyakarta membuktikan bahwa manajemen beban kerja yang humanis dan sistem motivasi yang terstruktur secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Sekolah yang menerapkan prinsip keadilan dalam distribusi tugas dan memberikan apresiasi non-materiil berhasil meningkatkan tidak hanya kepuasan kerja guru, tetapi juga hasil belajar siswa. Alfianoor (2019) secara teoretis menyatakan bahwa seorang guru yang mendapat kompensasi memadai akan merasa puas, dan kepuasan itu akan menjadi daya dorong menghasilkan kinerja dan produktivitas yang maksimal sesuai tujuan organisasi.

Dacholfany (2023) menjelaskan bahwa salah satu cara yang menjanjikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan bimbingan belajar yang dapat membekali para pendidik dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pengajaran yang efektif. Noor (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan pendidikan yang efektif melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), evaluasi (*controlling*) berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh manajemen beban kerja guru terhadap mutu pembelajaran; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pembelajaran; dan (3)

mengetahui pengaruh simultan manajemen beban kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei eksplanatori. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (a) guru yang telah mengajar minimal 2 tahun; (b) bersedia menjadi responden; dan (c) aktif dalam kegiatan sekolah. Berdasarkan kriteria, diperoleh sampel 25 guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4 (selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah). Instrumen variabel Manajemen Beban Kerja Guru (X_1) dikembangkan dari tiga indikator: beban waktu (6 butir), kondisi pekerjaan (6 butir), dan target yang harus dicapai (8 butir), dengan total 20 butir pernyataan. Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dikembangkan dari tiga dimensi: motivasi intrinsik (4 butir), motivasi ekstrinsik (4 butir), dan komitmen kerja (8 butir), dengan total 16 butir pernyataan. Variabel Mutu Pembelajaran (Y) dikembangkan dari tiga indikator: perencanaan mutu pembelajaran (3 butir), pelaksanaan mutu n (3 butir), dan penilaian mutu pembelajaran (9 butir), dengan total 15 butir pernyataan.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas (korelasi *Product Moment*) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha) pada 10 responden di luar sampel. Nilai r-tabel pada α=0,05 adalah 0,631. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir X_1 (20 butir) memiliki r-hitung antara 0,648–0,916; seluruh butir X_2 (16 butir) memiliki r-hitung antara 0,647–0,950; seluruh butir Y (15 butir) memiliki r-hitung antara 0,618–0,908; semuanya > 0,631, dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha 0,956 (X_1), 0,950 (X_2), dan 0,954 (Y), semuanya > 0,70, dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan dengan uji prasyarat (normalitas Kolmogorov-Smirnov, homogenitas Levene, linearitas) dan uji hipotesis

menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk X_1 = 0,091; X_2 = 0,140; Y = 0,115 (semua > 0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk X_1 terhadap Y = 0,372 dan X_2 terhadap Y = 0,517 (> 0,05), sehingga hubungan antar variabel bersifat linear. Uji homogenitas Levene dengan median and adjusted df menunjukkan nilai signifikansi X_1 = 0,641 dan X_2 = 0,283 (> 0,05), sehingga varians homogen.

Tabel 1. Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig.
Konstanta	24,361	8,518	2,860	2,021	0,007
Manajemen Beban Kerja (X_1)	0,191	0,088	2,164	2,021	0,003
Motivasi Kerja (X_2)	0,282	0,154	2,837	2,021	0,004

Variabel dependen: Mutu Pembelajaran (Y)

R = 0,849; R Square = 0,701; Adjusted R Square = 0,663; Std. Error of Estimate = 4,838

Persamaan Regresi: $Y = 24{,}361 + 0{,}191X_1 + 0{,}282X_2 + e$

Konstanta 24,361 menunjukkan bahwa tanpa kontribusi manajemen beban kerja dan motivasi kerja, mutu pembelajaran diprediksi berada pada tingkat 24,361 dari rentang skor ideal 15–60 (rendah). Koefisien X_1 (0,191) berarti setiap peningkatan satu satuan skor manajemen beban kerja meningkatkan mutu pembelajaran sebesar 0,191 satuan. Koefisien X_2 (0,282) berarti setiap peningkatan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan mutu pembelajaran sebesar 0,282 satuan.

Uji Parsial (Uji t): Untuk X_1, t-hitung = 2,164 > t-tabel = 2,021 (Sig. = 0,003 < 0,05) → H_1 diterima. Untuk X_2, t-hitung = 2,837 > t-tabel = 2,021 (Sig. = 0,004 < 0,05) → H_2 diterima. Uji Simultan (Uji F): F-hitung = 27,849 > F-tabel = 3,42 (Sig. = 0,000 < 0,05) → H_3 diterima. Nilai Adjusted R^2 = 0,701 berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan 70,1% variasi mutu pembelajaran, sisanya 29,9% dijelaskan faktor lain di luar model.

Pengaruh manajemen beban kerja terhadap mutu pembelajaran memiliki temuan berupa hasil penelitian yang memperkuat pernyataan Gibson (dalam Dawam, 2022) dan Romdhoni (dalam Dawam, 2022), beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Dalam penelitian ini, indikator beban waktu menjadi cermin paling awal untuk memahami bagaimana ketidakseimbangan antara volume jam kerja dan kapasitas personal guru menciptakan efek domino terhadap mutu pembelajaran. Data menunjukkan bahwa guru dengan beban mengajar 30 jam pelajaran per pekan ditambah tugas sebagai wali kelas, pembina olimpiade, dan pembina Pramuka mengalami kesulitan menyusun perencanaan pembelajaran matang, berkualitas. Indikator kondisi pekerjaan diukur melalui ketersediaan sarana prasarana, hubungan dengan rekan sejawat, dan komunikasi dengan kepala sekolah juga menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja belum memadai. Indikator target yang harus dicapai mengungkap bahwa target pengembangan kompetensi seringkali tidak realistis dan tidak memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi. Amboyo (dalam Wahdiniwati, 2023) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan seperti waktu yang mendesak, di mana diharapkan setiap tugas dapat terselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat pada kondisi tertentu, mempengaruhi kinerja guru melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab seorang pendidik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pembelajaran memiliki temuan berupa hasil penelitian yang temuan ini sejalan dengan Yope (2022) dan Qolbi (2025) yang mendefinisikan motivasi kerja guru sebagai dorongan dari dalam maupun luar diri seorang guru yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat, konsistensi, dan profesionalisme. Dalam penelitian ini, indikator motivasi intrinsik (antusiasme mengajar, rasa tanggung jawab moral, kebutuhan aktualisasi diri, kepuasan melihat perkembangan siswa) menunjukkan penurunan yang signifikan akibat beban kerja berlebih. Guru yang tadinya antusias mengajar kini merasa kelelahan dan kehilangan

energi untuk mengekspresikan antusiasme tersebut di dalam kelas. Indikator motivasi ekstrinsik (penghargaan materiil, pengakuan profesional, kondisi kerja, dukungan interpersonal) juga tidak terpenuhi dengan baik. Guru yang membina kegiatan ekstrakurikuler dan menjadi tulang punggung berbagai kepanitiaan sekolah seringkali tidak mendapatkan apresiasi yang layak, sehingga merasa tidak dihargai. Ardiana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Indikator komitmen kerja (loyalitas, ketepatan waktu, inisiatif, ketahanan menghadapi tantangan) menunjukkan inisiatif untuk berinovasi dalam pembelajaran semakin menurun karena energi guru telah habis untuk sekadar bertahan.

Pengaruh simultan manajemen beban kerja dan motivasi kerja terhadap mutu pembelajaran memiliki temuan berupa hasil penelitian yang memperkuat teori dua faktor Herzberg (1959) yang membedakan faktor higiene (mencegah ketidakpuasan) dan faktor motivator (mendorong kepuasan). Manajemen beban kerja berperan sebagai faktor higiene: ketika beban kerja dikelola dengan adil, transparan, dan proporsional, guru akan merasa aman dan terhindar dari stres. Motivasi kerja berperan sebagai faktor motivator: guru yang memiliki motivasi tinggi akan mencurahkan energi, kreativitas, dan komitmennya dalam mengajar. Prasetiyo (2023) menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang humanis dan sistem motivasi terstruktur secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Nilai R^2 70,1% menunjukkan kedua variabel determinan mutu pembelajaran.

Solusi yang direkomendasikan meliputi: (1) audit beban kerja individual secara menyeluruh pada setiap awal semester; (2) penataan ulang sistem penugasan tambahan dan kepanitiaan secara terencana dan partisipatif; (3) pembangunan sistem motivasi terstruktur yang mencakup perluasan cakupan penghargaan dan pelembagaan dukungan interpersonal; serta (4) integrasi program pengembangan kompetensi guru dengan sistem pengelolaan beban kerja secara personal dan kontekstual.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa: (1) manajemen beban kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran dengan koefisien regresi 0,191, t-hitung = 2,164 > t-tabel = 2,021 (Sig. = 0,003); (2) motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran dengan koefisien regresi 0,282, t-hitung = 2,837 > t-tabel = 2,021 (Sig. = 0,004); (3) secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran dengan persamaan regresi Y = 24,361 + 0,191X_1 + 0,282X_2, F-hitung = 27,849 > F-tabel = 3,42, dan Adjusted R^2 = 0,701 (70,1%).

Kepala sekolah disarankan melakukan audit beban kerja individual, menata ulang sistem penugasan, membangun sistem motivasi terstruktur, serta mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan manajemen beban kerja. Guru diharapkan memanfaatkan ruang dialog dengan kepala sekolah, berpartisipasi aktif dalam komunitas belajar profesional, serta menjaga motivasi intrinsik sebagai pendidik. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, iklim organisasi, serta menggunakan pendekatan campuran.

DAFTAR PUSTAKA

Alfianoor. (2019). Kompensasi dan kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 45-58.

Andayani, S., dkk. (2023). Pendampingan pembuatan e-modul menggunakan Google Sites untuk meningkatkan kompetensi guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(1), 112-128.

Ardiana, T. (2017). Motivasi kerja guru dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(1), 15-28.

Budiyarti, R. (2023). Beban kerja guru dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 222-238.

Dacholfany, M. I. (2023). Peningkatan kualitas pendidikan masyarakat melalui pelatihan dan bimbingan belajar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(2), 112-128.

Dawam, A. (2022). Konsep beban kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 75-92.

Gibson, J. L. (dalam Dawam, 2022). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Erlangga.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.

Indriyanti, T. (dalam Putri, 2024). Peran guru dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 1-14.

Noor, M. (2023). Pengelolaan pendidikan efektif melalui fungsi manajemen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1), 45-62.

Prasetiyo, B. (2023). Manajemen beban kerja humanis dan sistem motivasi terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 29(2), 112-128.

Putri, A. (2024). Sumber daya manusia dalam pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 1-16.

Qolbi, M. (2025). Motivasi kerja guru dalam perspektif psikologi pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(2), 833-848.

Rahmawati, D. (2022). Motivasi intrinsik sebagai pendorong ketahanan kerja guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(2), 89-104.

Ramadani, F. (2024). Pengertian sumber daya manusia mikro dan makro. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1-14.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Sari, N. (2023). Dampak beban kerja non-akademik terhadap kualitas mengajar guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 28(1), 34-51.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Wahyudin, A. (2020). Teori manajemen dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 110-128.

Yope, S. (2022). Motivasi kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Ilmu Keguruan*, 10(2), 73-86.