

## ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN BINA AGUNG

Grace Marsela<sup>1</sup>, Siswa Pratama<sup>2</sup>, Emi Wakhyuni<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [gracemarsela18@gmail.com](mailto:gracemarsela18@gmail.com)

---

### Article History

Received: 18-07-2025

Revision: 27-07-2025

Accepted: 29-07-2025

Published: 31-07-2025

**Abstract.** This research aims to examine how workload, occupational stress, and the work environment contribute to the performance of teachers at Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. A quantitative associative method was applied, utilizing questionnaires distributed to 35 tenured teachers. Data analysis involved tests for validity and reliability, classical assumption analysis, and multiple linear regression using SPSS version 31, including t-tests, F-tests, and determination coefficient. The findings revealed that workload had a significant and positive partial influence on teacher performance. In contrast, job stress and the work environment did not have a significant effect when assessed individually. Nevertheless, when analyzed together, the three variables collectively had a meaningful impact on performance outcomes. The determination coefficient ( $R^2$ ) value was 0.881, indicating that 88.1% of the variation in teacher performance could be explained by these factors. These results emphasize the critical role of managing workload efficiently while acknowledging the supportive role of stress and environmental conditions in fostering teacher effectiveness.

**Keywords:** Workload, Work Stress, Work Environment, Teacher Performance, Quantitative

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Metode asosiatif kuantitatif diterapkan, memanfaatkan kuesioner yang disebarakan kepada 35 guru tetap. Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas, analisis asumsi klasik, dan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 31, termasuk uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Sebaliknya, stres kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan ketika dinilai secara individual. Namun demikian, ketika dianalisis bersama-sama, ketiga variabel secara kolektif memiliki dampak yang berarti pada hasil kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,881, menunjukkan bahwa 88,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor-faktor ini. Hasil ini menekankan peran penting dari pengelolaan beban kerja secara efisien sambil mengakui peran suportif dari stres dan kondisi lingkungan dalam membina efektivitas guru.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Kuantitatif

---

**How to Cite:** Marsela, G., Pratama, S., & Wakhyuni, E. (2025). Analisis Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Bina Agung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 6825-6837. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3844>

---

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas pendidikan nasional secara fundamental bergantung pada kinerja guru sebagai tenaga pendidik profesional. Guru memegang peran strategis tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga dalam membentuk karakter dan kualitas peserta didik. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagai landasan utama dalam melaksanakan tugasnya. Namun, dalam praktik di lapangan, pencapaian kinerja guru yang optimal seringkali terhambat oleh berbagai kendala, baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas guru mencakup beban kerja yang berat, stres kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif (Indriyati & Susilaningsih, 2017; Fitri & Yuniar, 2021). Permasalahan ini menjadi krusial untuk dikaji karena memiliki dampak langsung terhadap proses belajar mengajar dan kualitas hasil pendidikan di sekolah.

Yayasan Sekolah Bina Agung Medan, sebagai salah satu institusi pendidikan swasta di Kota Medan, memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas tenaga pengajarnya. Untuk mencapai komitmen tersebut, diperlukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang secara empiris memengaruhi kinerja guru di lingkungan yayasan. Penelitian ini menjadi relevan karena bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Pemahaman akan interaksi antarvariabel ini esensial untuk mengidentifikasi akar masalah dan merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas pengajaran.

Penelitian ini memiliki urgensi ganda. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan empiris yang berharga bagi pihak manajemen Yayasan Sekolah Bina Agung Medan dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk dalam pengelolaan beban kerja, mitigasi stres, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang pendidikan dan manajemen, memperkaya literatur yang ada mengenai faktor-faktor penentu kinerja guru. Dalam upaya memecahkan masalah penelitian ini, data akan dikumpulkan dari instruktur tetap Yayasan Sekolah Bina Agung Medan melalui penyebaran kuesioner, mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka digunakan strategi sampel jenuh untuk mempelajari 35 responden tetap di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Kuesioner, wawancara, observasi, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner tertutup dengan skala Likert (1–5) merupakan instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini. Disusun dengan menggunakan teori dan indikator masing-masing variabel, khususnya beban kerja (Tarwaka, 2020), Stres Kerja (Siagian, 2021), Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2020) dan Kinerja Guru (Kasmir, 2020). Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Proses pengolahan data dibantu dengan *SPSS software* untuk memperoleh hasil yang objektif dan akurat.

## HASIL

### Statistik Deskriptif Responden

100% peserta penelitian adalah pendidik perempuan yang bekerja di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Mayoritas responden berusia 30–39 tahun (54,3%), memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (51,4%), berstatus menikah (60%), dan seluruhnya merupakan guru tetap yayasan (GTY/PTY). Mengingat responden adalah pendidik berpengalaman, seperti yang ditunjukkan oleh profil mereka, diharapkan mereka memiliki pemahaman yang matang tentang beban kerja, stres, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

### Uji Validitas

Seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,334) dan signifikansi  $<$  0,05, berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

**Tabel 1.** Tabel hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	sig (2- tailed)	$r$ tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,758	$<$ 0,001	0,334	valid
	X1.2	0,783	$<$ 0,001	0,334	valid
	X1.3	0,764	$<$ 0,001	0,334	valid
	X1.4	0,756	$<$ 0,001	0,334	valid
	X1.5	0,459	0,005	0,334	valid

	X1.6	0,585	< 0,001	0,334	valid
	X1.7	0,565	< 0,001	0,334	valid
	X1.8	0,597	< 0,001	0,334	valid
	X1.9	0,598	< 0,001	0,334	valid
	X1.10	0,623	< 0,001	0,334	valid
	X1.11	0,684	< 0,001	0,334	valid
	X1.12	0,473	0,004	0,334	valid
Stres Kerja	X2.1	0,733	< 0,001	0,334	valid
	X2.2	0,607	< 0,001	0,334	valid
	X2.3	0,467	0,005	0,334	valid
	X2.4	0,613	< 0,001	0,334	valid
	x2.5	0,527	0,001	0,334	valid
	X2.6	0,511	0,002	0,334	valid
	X2.7	0,513	0,002	0,334	valid
	X2.8	0,776	< 0,001	0,334	valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,510	0,002	0,334	valid
	X3.2	0,549	< 0,001	0,334	valid
	X3.3	0,626	< 0,001	0,334	valid
	X3.4	0,760	< 0,001	0,334	valid
	X3.5	0,590	< 0,001	0,334	valid
	X3.6	0,521	0,001	0,334	valid
Kinerja Guru	Y.1	0,526	0,001	0,334	valid
	Y.2	0,678	< 0,001	0,334	valid
	Y.3	0,568	< 0,001	0,334	valid
	Y.4	0,469	0,004	0,334	valid
	Y.5	0,484	0,003	0,334	valid
	Y.6	0,492	0,003	0,334	valid
	Y.7	0,626	< 0,001	0,334	valid
	Y.8	0,624	< 0,001	0,334	valid
	Y.9	0,530	0,001	0,334	valid
	Y.10	0,664	< 0,001	0,334	valid

### Uji Reliabelitas

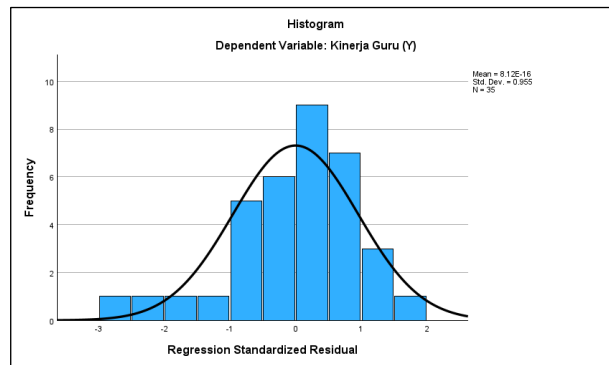
Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dikatakan dapat dipercaya apabila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,60, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,865	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,742	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,621	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,760	Reliabel

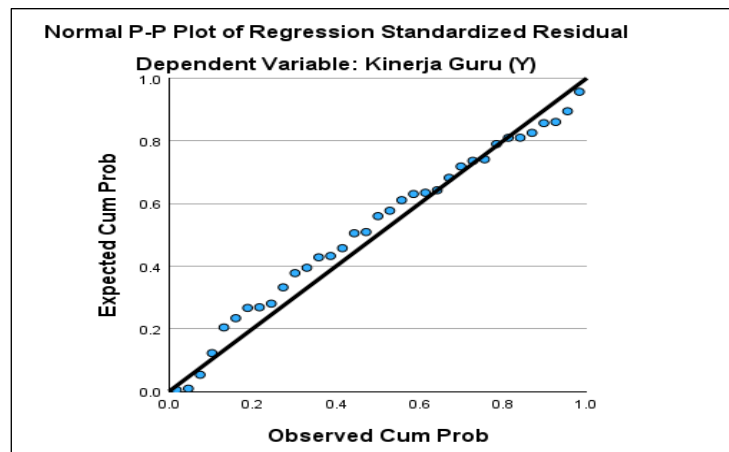
Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel pada Tabel 2 lebih dari 0,60. Dengan demikian, setiap alat yang digunakan dalam penelitian ini terbukti andal dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur atau dalam analisis lebih lanjut.

## Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1.** Uji normalitas data dengan pendekatan histogram

Hasil histogram menunjukkan bahwa data memiliki pola distribusi yang mendekati bentuk kurva normal (*bell-shaped curve*). Hal ini terlihat dari puncak bagian tengah dan distribusi yang simetris ke kiri dan kanan. Dengan demikian, data dapat dikatakan berdistribusi normal secara visual. Untuk mengetahui Uji Normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.** Uji normalitas dengan grafik *normal probability plot*

Memplot grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) terhadap data Residual Terstandarisasi memungkinkan kita untuk memastikan apakah model regresi terdistribusi normal. Berdasarkan hasil grafik, distribusi normal ditunjukkan oleh mayoritas titik residual yang terletak di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas model regresi telah terpenuhi secara visual.

**Tabel 3.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52320133
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.072
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Nilai asimptosi (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih tinggi daripada tingkat signifikansi 0,05, ditunjukkan oleh hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Regresi linier memenuhi asumsi normalitas karena menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

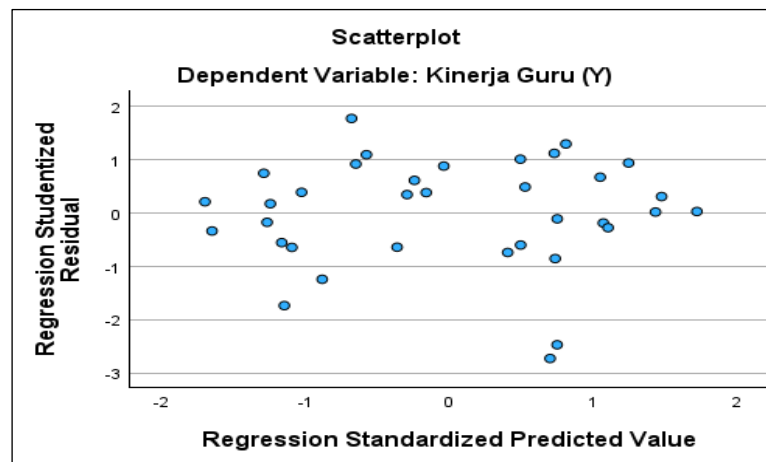
Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). suatu variabel dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Beban Kerja (x1)	.752	1.330
	Stres Kerja (x2)	.763	1.310
	Lingkungan Kerja (x3)	.979	1.021

Semua variabel independen memiliki nilai Toleransi Beban Kerja (X1) sebesar 0,752, nilai Stres Kerja (X2) sebesar 0,763, dan nilai Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,979, berdasarkan data keluaran SPSS. Nilai VIF variabel independen adalah 1,330 untuk beban kerja (X1), 1,310 untuk stres (X2), dan 1,021 untuk lingkungan (X3). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi yang digunakan, sehingga variabel bebas dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

## Uji Heteroskedastitas



**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*

Gambar berikut menunjukkan bahwa titik-titik scatterplot terdistribusi secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal (nilai nol), tanpa pola penyempitan, pelebaran, atau kelengkungan yang terlihat. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi regresi tradisional homoskedastisitas karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.** Hasil uji linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.515	4.561		1.209	.236
1 Beban Kerja (X1)	.694	.053	.944	13.216	<.001
Stres Kerja (X2)	.003	.105	.002	.032	.975
Lingkungan kerja (X3)	-.066	.140	-.030	-.472	.640

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- Dengan koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,694, kinerja guru akan meningkat sebesar 0,694 untuk setiap peningkatan satuan beban kerja, dengan asumsi bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja tetap sama. Koefisien ini menunjukkan hubungan searah antara beban kerja dan kinerja guru, yang bernilai positif.
- Dengan nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,003, kinerja guru akan meningkat sebesar 0,003 untuk setiap peningkatan satu unit stres kerja, dengan asumsi bahwa faktor beban kerja dan lingkungan kerja tetap sama. Namun, dampaknya terhadap kinerja guru dianggap minimal karena nilai tersebut kecil dan dapat diabaikan.

- Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) adalah -0,066, yang menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1 satuan di lingkungan kerja, kinerja guru akan turun sebesar 0,066, dengan asumsi variabel beban kerja dan stres kerja tetap sama. Meskipun tidak signifikan secara statistik, koefisien negatif ini menunjukkan hubungan yang merugikan.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik-t)

Dampak parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan menggunakan uji-t. Tabel berikut menampilkan hasil uji t:

**Tabel 6.** Hasil Uji Statistik-t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.515	4.561		1.209	.236
1	Beban Kerja (X1)	.694	.053	.944	13.216	<,001
	Stres Kerja (X2)	.003	.105	.002	.032	.975
	Lingkungan kerja (X3)	-.066	.140	-.030	-.472	.640

Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 6 di atas:

- Beban Kerja (X1), kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan peningkatan manajemen beban kerja.
- Stres kerja (X<sub>2</sub>) tidak mempunyai pengaruh yang nyata menunjukkan bahwa guru mampu mengendalikan stres kerja mereka sampai pada titik yang tidak mempunyai pengaruh yang nyata pada kinerja mereka
- Lingkungan kerja (X3), kinerja guru tidak banyak terpengaruh oleh lingkungan kerja, yang mungkin terjadi jika guru terbiasa dengan kondisi kerja saat ini.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Utami & Nurhidayanti, (2021) dan Noor Miyono & Apremedian, (2025) bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga selaras dengan Rofifah, (2024) dan Rahmad & Arsyad (2023), yang menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja guru.

### Uji Simultan (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan, digunakan uji-F, yang juga dikenal sebagai uji signifikansi simultan. Dalam penelitian ini, pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) semuanya diuji secara bersamaan

menggunakan uji-F. Hasil uji-F menunjukkan apakah ketiga faktor independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi perubahan variabel dependen secara signifikan. Tabel 7 di bawah ini menampilkan hasilnya:

**Tabel 7.** Hasil Uji F

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	1605.823	3	535.274	76.658	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	216.463	31	6.983		
	Total	1822.286	34			

Tingkat signifikansi 0,001 atau kurang dari 0,05, nilai F hitung adalah 76,658 berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Varians) pada tabel 7 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru (Y) di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan dipengaruhi secara signifikan oleh model regresi yang mencakup variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) baik secara terpisah maupun gabungan.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh ketiga faktor independen yang digabungkan.

#### **Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

	<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1		.939 <sup>a</sup>	.881	.870	2.642

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dinilai menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan tabel 8, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara kolektif dapat menjelaskan 88,1% variasi perubahan variabel dependen, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,881. Hal ini semakin menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan sangat akurat dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Namun, faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini mencapai 11,9% sisanya. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa variabel predictor lebih dari satu, model regresi tetap stabil dan relevan setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan kompleksitas model. Adapun nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,642 mengidentifikasi bahwa rata-rata kesalahan dari model ini tergolong kecil

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.9, Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai koefisien regresi  $\beta = 0,321$ , nilai t hitung sebesar 2,918, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,006. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa, bergantung pada bagaimana beban kerja ditangani, peningkatan beban kerja akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan studi Utami & Nurhidayanti (2021), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah waktu dan sumber daya yang tersedia dengan tugas yang dialokasikan kepada guru berdampak pada kinerja mereka. Ketika tugas yang diberikan melebihi kapasitas yang wajar maka menurunkan efektifitas kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan Rahayu, (2021), juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang diaami guru, semakin tinggi pula kinerjanya, selama beban kerja tersebut masih dalam batas wajar dan terkelola dengan baik.

### **Pengaruh Stres Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan**

Nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $\beta = 0,003$ , dengan nilai t hitung = 0,32 dan signifikansi (Sig.) = 0,975, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.10. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun guru menghadapi tekanan dalam menjalankan tugasnya, tingkat kesulitan kerja yang mereka hadapi tidak cukup tinggi untuk memengaruhi kinerja mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru (Rofifah, 2024). Menurut penelitiannya, guru memang berada di bawah tekanan di tempat kerja, tetapi mereka mampu mengendalikan stres mereka dengan cukup baik sehingga tidak berdampak langsung pada kinerja mereka. Namun, temuan ini berbeda dengan studi Miyono & Apredian (2025) yang menunjukkan bahwa kinerja guru dalam menjalankan tugasnya menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres kerja. Menurut penelitian mereka, tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kinerja guru, mempersulit penyelesaian tugas, dan menurunkan motivasi.

Maka perbedaan hasil dapat disebabkan oleh faktor lain misalnya lingkungan kerja yang berbeda, kemampuan dalam mengelola stres, dukungan dari atasan maupun rekan. Dalam konteks penelitian ini, mungkin guru memiliki kemampuan mengelola stres, dan mampu beradaptasi sehingga stres kerja bukanlah penentu utama dalam memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan**

Tabel 5 menampilkan temuan penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $\beta = -0,066$ , dengan  $t$  hitung = -472 dan nilai signifikan (Sig.) = 0,640. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Selain itu nilai  $t$  hitung <  $t$  tabel 2,039, sehingga  $H_0$  diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan. Meskipun kondisi lingkungan kerja berperan dalam kegiatan sehari-hari, namun hal ini tidak menjadi faktor utama dalam meningkat atau turunnya kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahmad & Arsyad (2023), yang tidak menemukan dampak parsial yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Meskipun dianggap sebagai elemen penting dalam penelitian mereka, analisis statistik menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru tidak signifikan secara statistik. Hal ini dilakukan untuk menemukan faktor lain yang lebih penting. Namun, menurut penelitian Mulyadi & Aryani (2024), ruang kerja fisik memengaruhi kinerja guru. Elemen-elemen seperti ventilasi udara, tata letak ruangan, serta ketersediaan infrastruktur dan fasilitas dapat meningkatkan motivasi kerja dan secara langsung memengaruhi kinerja.

Perbedaan hasil ini kemungkinan besar disebabkan oleh variasi kondisi kerja dan pandangan guru di setiap sekolah terhadap fasilitasnya. Faktor-faktor ini mungkin tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru karena para instruktur di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan mungkin sudah terbiasa bekerja di lingkungan saat ini atau telah menyesuaikan diri dengan keterbatasannya.

## **Pengaruh Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada Yayasan Sekolah Bina Agung Medan**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersamaan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor beban kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,658 dengan nilai signifikansi <0,001, artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi pada Tabel Ringkasan Model, diperoleh nilai R Square sebesar 0,881 dan Adjusted R Square sebesar 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa 88,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Namun, sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan model penelitian ini. Hasilnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru Yayasan Sekolah Bina Agung Medan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk beban kerja, stres, dan lingkungan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hipotesis penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan, dapat disimpulkan beberapa hal. Beban kerja memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru; semakin optimal beban kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, ketika ketiga variabel tersebut (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) diuji secara simultan, ketiganya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, 88,1% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel ini, menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut sangat penting, sementara 11,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

### **REKOMENDASI**

Studi ini menunjukkan bahwa, di Yayasan Sekolah Bina Agung Medan, beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sementara lingkungan kerja dan stres memiliki pengaruh yang kecil. Di sisi lain, kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga faktor ini secara bersamaan. Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja menyumbang

88,1% variasi kinerja guru, berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,881. Temuan ini memperkuat urgensi manajemen beban kerja yang efektif di lingkungan sekolah.

Sebagai implikasi praktis, pihak sekolah diharapkan memberikan pelatihan pengelolaan waktu dan stres, serta menjaga kenyamanan lingkungan kerja demi terciptanya atmosfer kerja yang kondusif. Guru juga diharapkan mengelola beban kerja dengan bijak dan menjalin kerja sama yang harmonis. Untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh, disarankan agar penelitian masa depan meningkatkan ukuran sampel dan memperhitungkan faktor-faktor lain termasuk kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja

## REFERENSI

- Rofifah, R. M. (2024). Manajemen Stres Kerja Guru di Sekolah Swasta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 9(1), 45–55.
- Azzahra, A. : (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 8(1), 22–31.
- Deswarta, R., Suarman, & Syahril, S. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di masa pandemi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 789–796.
- Fitri, Y., & Yuniar, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 1-15.
- Indriyati, R., & Susilaningsih, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(2), 45–52.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, A., & Aryani, R. (2024). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 12(1), 90–100.
- Noor Miyono, & Apremedian. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tanggungharjo. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 887–895.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools (JUMANT)*, 11(1), 235–2050.
- Rahayu, M. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru sekolah swasta Nurcahaya Medan* [Skripsi]. Universitas Medan Area.
- Rahmad, R., & Arsyad, H. (2023). Stres Kerja dan Perilaku Adaptif Guru dalam Menghadapi Perubahan Kurikulum. *Jurnal Psikologi Terapan*, 18(1), 33–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Rofifah, A. R. M. (2024). Stres Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 6(1), 21–29.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Utami, R., & Nurhidayanti, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 101–108.
- Wakhyuni, E. (2018). *An Empirical Investigation on the Effect of Workload and SOPs on Employees' Work Morale* . 251–257.