

Hubungan antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja pada Guru di Regina Caeli School Bogor

Roswina Enjelita Panjaitan¹, Marlita Andhika Rahman², Beny Rahim³

¹²³ Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi

e-mail: 1roswinapanjaitan22@sma.belaj.id, 2marlita.rahman@unja.ac.id, 3beny.rahim@unja.ac.id

*Roswina Enjelita Panjaitan

ABSTRACT

Teachers play a vital role in improving education quality, yet they often face heavy workloads involving both teaching and administrative tasks. Curriculum demands, administrative responsibilities, and adaptation to new learning systems increase work pressure, which can reduce teachers' motivation and effectiveness. This study aims to examine the relationship between workload and work motivation among teachers at Regina Caeli School Cileungsi, Bogor, using a quantitative correlational method with Pearson Product Moment analysis. The population consisted of 54 teachers, all of whom were included as respondents through total sampling. The results revealed a strong and significant negative correlation between workload and teachers' work motivation ($r = -0.622$; $p = 0.001$), indicating that higher workload tends to lower teachers' motivation. These findings highlight the importance of proportional workload management to sustain teachers' motivation and performance.

Keywords: *workload; work motivation; teacher.*

Abstrak: Guru berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, namun sering menghadapi beban kerja tinggi, baik dalam tugas mengajar maupun administrasi. Tuntutan kurikulum, tanggung jawab administratif, dan penyesuaian dengan sistem pembelajaran baru menambah tekanan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan efektivitas guru, sehingga perlu diteliti hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada guru di Regina Caeli School Cileungsi Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Regina Caeli School yang berjumlah 54 orang, dengan sampel sebanyak 54 responden yang diambil dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja guru ($r = -0.622$; $p = 0.001$). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin rendah motivasi kerja mereka. Temuan ini

Article submission: 10 Okt 2025

Article revision: 15 Okt 2025

Article acceptance: 20 Okt 2025

mengindikasikan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional agar motivasi kerja guru tetap terjaga.

Kata Kunci: *beban kerja, motivasi kerja, guru.*

I. INTRODUCTION

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dalam sistem pendidikan, guru memiliki posisi yang sangat strategis sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme, tanggung jawab, dan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik. Namun, di era modern dengan kompleksitas administrasi pendidikan dan perubahan kebijakan kurikulum yang dinamis, guru menghadapi peningkatan beban kerja yang signifikan. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), laporan hasil belajar, hingga pengisian data digital menyebabkan peningkatan tekanan kerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Kondisi ini dapat berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan kesejahteraan psikologis guru, dimana beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi motivasi kerja guru. Dalam konteks Regina Caeli School Cileungsi, beban kerja guru meningkat seiring persiapan penerapan kurikulum Cambridge yang menuntut penyesuaian administrasi, metode pembelajaran, dan penggunaan bahasa asing dalam proses belajar-mengajar. Guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat, sementara waktu kerja tetap terbatas dan tanggung jawab administratif bertambah. Fenomena

ini menunjukkan pentingnya penelitian yang menelaah hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah tersebut

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh (Nugraheni et al., 2022) menemukan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja guru. Sebaliknya, penelitian oleh (Robbaq & Siswanto, 2015) mengemukakan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja karena menumbuhkan rasa tanggung jawab dan pencapaian diri. Namun, penelitian-penelitian terdahulu umumnya menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening, sehingga masih terbatas penelitian yang secara langsung menguji hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja guru sebagai variabel utama, khususnya dalam konteks sekolah berstandar internasional.

II. LITERATURE REVIEW

Penelitian ini mengkaji mengenai dua variabel utama, yaitu beban kerja dan motivasi kerja pada guru. Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu tertentu, mencakup aspek fisik dan mental. Berdasarkan Munandar (2016) beban kerja menggambarkan sejauh mana seseorang menghadapi tekanan dalam pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, beban kerja guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga meliputi tanggung jawab administratif dan pengelolaan kelas. Faktor-faktor eksternal seperti tugas, organisasi kerja, serta lingkungan kerja fisik dan psikologis berperan besar dalam mempengaruhi tingkat beban kerja (Tarwaka, 2004). Sementara faktor internal seperti kondisi fisik, usia, dan motivasi individu juga menentukan kemampuan guru dalam menghadapi tuntutan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006) dan Munandar (2016), motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas guru. Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti tanggung jawab dan kepuasan pribadi, maupun faktor ekstrinsik, seperti

penghargaan dan kondisi lingkungan kerja. McClelland dalam Tewal (2017) mengemukakan teori motivasi berprestasi (*need for achievement*) yang mencakup tiga aspek, yaitu tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, menetapkan tantangan dengan tingkat kesulitan moderat, dan menerima umpan balik atas hasil kerja. Dalam konteks guru, motivasi kerja berperan penting dalam menumbuhkan komitmen terhadap tugas mendidik serta kesediaan menghadapi tuntutan kerja yang kompleks.

Kajian teoritis dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya dinamika antara beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan motivasi kerja akibat kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja lebih produktif dan bersemangat. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ndruru & Yudiaatmaja (2025) dan Nugraheni dkk. (2022) ditemukan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja di berbagai konteks pekerjaan. Namun, intensitas hubungan tersebut dapat bervariasi tergantung pada karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan tingkat dukungan organisasi.

III. METHODS

Penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner berbentuk skala Likert yang digunakan untuk mengukur dua variabel penelitian, yaitu beban kerja dan motivasi kerja. Tujuan utama dari penelitian korelasional adalah mengidentifikasi serta mengkuantifikasi tingkat keterkaitan yang ada antara sejumlah variabel (Periantalo Jelpa, 2016) (Rahim, 2025). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta skor rata-rata masing-masing variabel. Sebelum uji hipotesis dilakukan, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja guru.

Instrument Penelitian

1. Instrumen penelitian untuk variabel beban kerja diadaptasi dari *Workload Scale* (WS) yang dikembangkan oleh Safitri (2020) berdasarkan teori Ambar (2006 dalam (Deta Apriani, 2013)) dengan reliabilitas sebesar $\alpha = 0,607$ dan terdiri dari 23 butir pernyataan yang mengukur aspek tugas, seorang/kelompok yang mengerjakan, waktu, serta kondisi/ keadaan.
 - a) Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar si karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya pun tidak akan maksimal.
 - b) Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.

Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
 - c) Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.

Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja.
 - d) Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.
2. Sementara itu, variabel motivasi kerja diukur menggunakan *Work Motivation Scale* (WMS) berdasarkan teori Motivasi berprestasi (*need for achievement*) Mc.Clelland yang dikutip dalam Tewal (2017) yang dikembangkan oleh Wiharja dkk. (2024) dengan reliabilitas sebesar $\alpha = 0,870$ dan terdiri dari 30 butir pernyataan yang didasari oleh tiga aspek yaitu tanggung jawab pribadi, tantangan moderat, serta tugas berfeedback.

- a) Tanggung jawab pribadi, mereka menunjukkan bahwa mereka sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau menemukan solusi untuk masalah. Akibatnya, mereka lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja sama. Namun, jika pekerjaan memerlukan kerja sama, mereka cenderung memilih rekan yang mahir daripada teman dekat.
- b) Memiliki tantangan yang moderat, mereka biasanya menetapkan tujuan atau tugas dengan tingkat kesulitan sedang, tidak terlalu mudah atau terlalu sulit, dan mereka juga mempertimbangkan risiko yang terlibat,
- c) Menyukai tugas yang berfeedback (umpan balik), mereka sangat tertarik terhadap evaluasi hasil kerja mereka dan antusias menyambut tanggapan, baik positif maupun negatif.

IV. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat beban kerja guru di Regina Caeli School berada dalam kategori sedang, dengan 75,93% guru dalam kategori sedang, 11,11% rendah, dan 12,96% tinggi. Guru menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti kegiatan mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, administrasi, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pelatihan profesional. Meski beban kerja tergolong cukup besar, mayoritas guru masih mampu menjalankan tugas dengan baik, menandakan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Pada variabel motivasi kerja, hasil deskriptif menunjukkan sebagian besar guru berada dalam kategori sedang, dengan 77,78% guru dalam kategori sedang, 11,11% rendah, dan 11,11% tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan kerja yang cukup stabil, tetap berkomitmen terhadap tanggung jawab, meski dorongan intrinsik mereka belum optimal, terutama terkait penghargaan, pengembangan profesional, dan keseimbangan beban kerja.

Hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *Pearson* menunjukkan koefisien korelasi -0,622 dengan signifikansi 0,001, yang berarti terdapat hubungan negatif yang

kuat dan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru, semakin rendah motivasi kerja mereka. Sehingga Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan adanya hubungan antara kedua variabel sehingga hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja guru, sejalan dengan penelitian Ndruru & Yudiaatmaja (2025) dan Nugraheni dkk. (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja menurunkan semangat kerja tenaga pendidik. Meskipun mayoritas guru berada pada tingkat beban kerja dan motivasi sedang, jika beban kerja tidak diatur proporsional, dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Penelitian Wahyuni (2024), Hidayatulloh (2023), dan Imran (2021) menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan efektivitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, motivasi kerja guru yang sedang mencerminkan adanya tanggung jawab dan komitmen, namun faktor pendukung seperti sistem penghargaan dan pembagian tugas yang proporsional perlu diperhatikan. Pengelolaan beban kerja yang tepat dan dukungan sekolah dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kesejahteraan psikologis guru, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja guru di Regina Caeli School Cileungsi. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah motivasi kerja guru. Tingkat beban kerja guru berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa guru mampu melaksanakan tanggung jawab profesionalnya meskipun menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi. Motivasi kerja guru juga berada pada kategori sedang, menandakan bahwa guru memiliki dorongan kerja yang stabil namun

belum optimal, sehingga masih diperlukan dukungan dan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang untuk meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan temuan ini, pihak sekolah disarankan untuk mengelola beban kerja guru secara proporsional dengan mempertimbangkan kapasitas individu dan kompleksitas tugas yang diberikan. Guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu serta menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan pribadi. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain seperti stres kerja atau kepuasan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru.

VI. BIBLIOGRAPHY

- Deta Apriani, R. N. P. (2013). *The Manager Review Pengembangan Model Kualitas Layanan (Servoqual Model) Analisis Pengaruh Dimensi Orientasi Layanan (Service Orientation) Terhadap Inovasi Layanan (Service Innovation) RSUD M. Yunus Bengkulu Learning Organization pada Bank BRI (Penelitian pada Bank BRI Cabang Bengkulu)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayatulloh, F. S. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 128-139. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 128-139. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Imran, I. (2021). *Pengelolaan Pemenuhan Beban Kerja Guru Smp Di Kabupaten Majene (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar)*.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press).
- Ndruru, A., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Singaraja. 6(3). <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2740>.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>.
- Periantalo Jelpa. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Rahim, B. (2025). *Metodologi Penelitian Psikologi*. Yayasan Putra Adi Dharma.
- Robbaq, I., & Siswanto, A. (2015). *Beban Kerja, Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Umkm (Vol. 19, Issue 3)*. <http://jurkubank.wordpress.com>.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. 8(2), 174-179.
- Tarwaka, B. S. H. . A. , & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja & Produktivitas*. (Vol. 323). UNIBA PRESS.

- Tewal, B. , P. M. C. H. , & T. H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Pt Patra Media Glafindo.
- Wahyuni, S. , H. S. , & P. Y. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kompetensi dan religiusitas terhadap kinerja guru sekolah dasar*. *Journal of Education Research*, 5(3), 4060-4072.
- Wiharja, R. Y., Satwika, Y. W., Psikologi, J., & Psikologi, F. (2024). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Relationship Of Work Motivation To Performance Of Teachers*. 11(02), 1210–1223. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p1210-1223>