

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Jhon Dewey menjelaskan bahwa “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”. Dilain pihak Oemar Hamalik adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkin untuk berfungsi secara kuat dalam kehidupan masyarakat.¹ Dalam pendidikan terdapat subjek yang melaksanakan pendidikan yaitu disebut pendidik.

Dalam pelaksanaan pendidikan, ada seorang pendidik selaku subjek yang melaksanakan pendidikan. Pendidik mempunyai peranan penting untuk berlangsungnya pendidikan. Baik atau tidaknya pendidik berpengaruh besar

¹ Rahmat Hidayat & Abdillah, *Ilmu Pendidikan* (Medan: LPPPI, 2019),24.

terhadap hasil pendidikan. Yang dapat dikatakan pendidik yaitu guru, dosen, mu'allim, muhazib, ustaz kyai, dan sebagainya. Disamping itu ada pula yang menyebutnya dengan istilah mursyid artinya yang memberikan petunjuk, karena mereka memang memberikan petunjuk-petunjuk kepada anak didiknya.²

Guru sebagai pendidik seharusnya memiliki karakteristik dan produktivitas dalam bekerja yang sesuai dengan keahliannya. Biasanya guru dilatih agar berkembang melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh pemerintah ataupun pihak swasta yang bertujuan agar guru dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah tempat mereka mengajar.³ Guru sebagai pendidik idealnya memiliki karakteristik dan produktivitas yang sesuai dengan keahliannya, dan hal ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja guru. Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh pemerintah maupun pihak swasta berfungsi sebagai upaya pengembangan kompetensi yang memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadiannya. Ketika guru mengikuti pelatihan secara berkelanjutan, mereka akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan metode pembelajaran yang lebih baik, sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Peningkatan kemampuan ini pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas kinerja guru, baik dalam hal penyampaian materi, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, maupun kemampuan memenuhi standar kerja yang ditetapkan sekolah. Dengan demikian,

² Rahmat Hidayat & Abdillah, *Ilmu ...*,27.

³ Sifa Zulfah Massalim, "Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kp.Cibadak Kayumanis Bogor," *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 13, no. 2 (2019): 63, <https://doi.org/10.32832/jpls.v13i2.2650>.

pengembangan guru melalui pelatihan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tercapainya kinerja guru yang optimal.

Menurut Sunarsi, keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum penampilan kerja seseorang guru.⁴ Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.⁵ Maka dari itu, kinerja guru yang baik artinya bukti dari sebuah kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan keridhaan dari Allah SWT. Hal itu dikuatkannya dengan merujuk surat At-Taubah ayat 105 yang menegaskan firman Allah SWT sebagai berikut:

⁴ Siemze Joen, Purnawati, et al., *Kinerja Guru* (Palu: Magama, 2022), 11, <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1>.

⁵ Siemze Joen, et al., *Kinerja....*, 12.

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرِى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيَبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ⁶

QS. At-Taubah ayat 105 berisi perintah Allah agar setiap manusia bekerja dan beramal dengan sungguh-sungguh, dan pesan ini sangat relevan bagi profesi guru. Ayat tersebut mengingatkan bahwa setiap pekerjaan guru, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi, selalu berada dalam pengawasan Allah. Hal ini menuntut guru untuk mengajar dengan penuh integritas, disiplin, dan kesungguhan meskipun tidak selalu diawasi oleh atasan. Firman Allah tentang Rasul dan orang-orang beriman yang akan melihat amal seseorang juga memberi makna bahwa hasil kerja guru akan terlihat dari perkembangan murid-muridnya, baik secara akademik maupun akhlak. Oleh karena itu, kualitas dan keseriusan guru sangat menentukan keberhasilan peserta didiknya. Selain itu, ayat ini menegaskan bahwa manusia akan kembali kepada Allah yang mengetahui segala yang tampak maupun yang tersembunyi, sehingga niat guru dalam bekerja harus senantiasa diluruskan, menjadikan kegiatan mengajar sebagai ibadah, bukan sekadar rutinitas atau kewajiban formal. Di akhir ayat, Allah menegaskan bahwa setiap amal akan diberitahukan dan dibalas, yang mengisyaratkan bahwa ilmu yang diajarkan guru adalah amal jariyah yang pahalanya terus mengalir selama murid-muridnya mengamalkan ilmu tersebut. Dengan demikian, QS. At-Taubah ayat 105 menjadi landasan moral dan spiritual bagi guru untuk bekerja secara profesional, ikhlas, dan

⁶ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah, Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Badan Litbang Dan Diklat Kementrian Agama RI, 2019), 279.

bertanggung jawab, karena setiap amal akan mendapat penilaian yang sempurna dari Allah.

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Menurut Atmosoeprapto, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi). Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya organisasi, budaya sekolah memiliki peran sangat penting, karena apabila budaya sekolah sudah terlaksana, siapapun yang masuk dan bergabung ke sekolah itu hampir secara otomatis akan mengikuti tradisi yang telah ada.⁷ Menurut Aqib dan Amrullah, budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah tempat antar anggota masyarakat sekolah saling berinteraksi. Interaksi yang terjadi meliputi antara peserta didik berinteraksi dengan sesamanya, kepala sekolah dengan dewan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, konselor dengan peserta didik dan sesamanya, pegawai administrasi dengan peserta didik, guru dan sesamanya. Interaksi tersebut

⁷ Intan Nuraeni dan Erna Labudasari, “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Religius Siswa di SD IT Noor Hidayah,” *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* Volume 5 Nomor 1 (2021): 121.

terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku disuatu sekolah.⁸

Selanjutnya, menurut Hasibuan & Munasib, beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam hal dunia pendidikan karyawan adalah seorang guru. Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286, Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا هَمًا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أَكْسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْنَاهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا
أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِينَ⁹

Dalam tafsir tahlili bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu, manusia diberi beban oleh Allah sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya. Amal yang dibebankan kepada seseorang hanyalah yang sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak membebani manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam.

Tafsir ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah tidak membebani manusia di luar kemampuan, dan amal yang diwajibkan selalu disesuaikan dengan kesanggupan manusia. Artinya memberi beban kerja harus disesuaikan dengan

⁸ Zainal Aqib dan Ahmad Amarullah, *Pedoman Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Yogyakarta: 2017, Gava Media), 19.

⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an...*, 66.

kemampuan manusia agar kinerja tetap optimal dan amanah dapat dijalankan dengan baik. Dengan adanya ayat ini maka dapat menjadi rambu serta pengingat agar tidak memberikan beban kerja berlebih kepada guru agar guru dapat memaksimalkan pekerjaan dan tugas mengajarnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan & Munasib penyebab dari ketidakmaksimalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang guru.¹⁰ Paparan diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi (sekolah) dan beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal pada beberapa SDIT di Kota Banjarmasin, terlihat bahwa budaya sekolah yang maju dan berkembang menunjukkan adanya kerjasama yang harmonis antar guru, antara guru dengan kepala sekolah, serta antara guru dengan siswa. Kolaborasi tersebut menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, saling mendukung, dan mempermudah pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Di samping itu, masyarakat Banjarmasin memandang SDIT sebagai sekolah yang memiliki budaya religius yang kuat. Pandangan ini muncul karena berbagai program sekolah secara konsisten menanamkan nilai-nilai keagamaan kepada para siswanya, baik melalui kegiatan pembelajaran maupun pembiasaan sehari-hari. Dengan demikian, budaya sekolah di SDIT tidak hanya terbentuk dari hubungan kerja yang positif di antara warga sekolah, tetapi juga dari

¹⁰ Sri Hariati Hasibuan dan Adi Munasib, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3 Nomor 3 (2020): 249.

karakter religius yang menjadi ciri khas dan identitas pendidikan Islam terpadu di kota tersebut.

Selanjutnya, terkait dengan aspek beban kerja, peneliti memperoleh informasi awal melalui wawancara pendahuluan dengan seorang guru SDIT di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Guru tersebut menyampaikan bahwa selama dua tahun masa pengabdiannya, ia merasa beban kerja yang diterimanya seimbang dengan gaji yang diberikan. Keseimbangan tersebut menjadi salah satu alasan yang mendorongnya untuk tetap bertahan sebagai guru, karena ia menilai bahwa tanggung jawab profesional yang dijalankan mendapat apresiasi yang layak. Persepsi positif terhadap keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan ini berpengaruh langsung pada motivasinya dalam mengajar, sehingga ia merasa ini berdampak pada peningkatan kualitas kinerja, seperti perencanaan pembelajaran yang lebih optimal, pengelolaan kelas yang efektif, serta pelayanan yang lebih baik kepada siswa selain itu kerjasama antarguru dan komunikasi yang baik juga mendukung perkerjaannya.¹¹

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan seorang guru dari SDIT di Kecamatan Banjarmasin Utara pada Juli 2024. Guru tersebut mengungkapkan bahwa besarnya gaji yang diterima menjadi faktor penting yang mendorong motivasi kerjanya dan dianggap sesuai dengan beban kerja yang harus ia jalankan.¹² Namun, pada penelusuran lanjutan pada Maret 2025, ditemukan bahwa guru tersebut telah berhenti mengajar. Salah satu alasan yang ia kemukakan

¹¹ “Wawancara Melalui Telpon Bersama Ustadzah NS dari SDIT di Banjarmasin Selatan,” Senin, 3 Maret 2025, WhatsApp, Pukul 13.00 WITA.

¹² “Wawancara Melalui Telpon Bersama Ustadzah YA dari SDIT di Banjarmasin Utara,” Selasa, 25 Juni 2024, WhatsApp, Pukul 14.25 WITA.

adalah beban kerja yang terasa semakin berat sehingga tidak lagi sebanding dengan kondisi kerja yang diharapkan. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi awal dapat meningkatkan motivasi, beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kepuasan kerja, menghambat efektivitas mengajar, serta berdampak negatif terhadap kinerja guru secara keseluruhan.¹³

Alasan peneliti melakukan wawancara singkat dengan guru di SDIT ini didasarkan pada karakteristik khusus SDIT sebagai lembaga pendidikan yang menekankan integrasi kurikulum, yakni penyatuhan antara pendidikan agama dan pendidikan umum. Model integrasi ini secara alami menghasilkan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan sekolah umum, terutama dalam hal budaya sekolahnya serta beban kerja guru yang cenderung lebih kompleks karena harus melaksanakan dua ranah pembelajaran secara seimbang. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana budaya sekolah dan beban kerja memengaruhi kinerja guru di lingkungan SDIT. Pertimbangan inilah yang kemudian mendorong peneliti untuk mengangkat topik penelitian dengan judul **“Pengaruh, budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

¹³ “Wawancara Melalui Telpon Bersama Ustadzah YA dari SDIT di Banjarmasin Utara,” Rabu, 5 Maret 2025, WhatsApp, Pukul 13.30 WITA.

1. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh budaya sekolah dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu di Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

D. Sififikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang mendalam pada bidang pendidikan, khususnya terkait kinerja guru di sekolah Dasar Islam Terpadu. Dengan mengidentifikasi hubungan antara budaya sekolah dan beban kerja, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori kinerja guru dengan

memberikan kerangka kerja yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika kinerja di lingkungan pendidikan. Budaya sekolah dan beban kerja menjadi faktor yang penting juga dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut, memberikan wawasan baru tentang nilai-nilai pendidikan islam dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur, tetapi membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut dalam konteks pendidikan yang beragam.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah di tempat peneliti melakukan penelitian agar dapat menggunakan hasil penelitian untuk merancang kebijakan yang mendukung memahami pentingnya pengelolaan budaya sekolah dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan bagi Sekolah Dasar Islam Terpadu di tempat penelitian agar dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan profesional berdasarkan kebutuhan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru.
- c. Sebagai masukan bagi para guru di tempat penelitian agar dapat menyediakan informasi tentang pentingnya beban kerja dalam meningkatkan kinerja, serta mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam program peningkatan kompetensi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja guru dan faktor-

faktor yang mempengaruhinya khususnya budaya sekolah dan beban kerja. Serta memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru di konteks yang berbeda.

E. Definisi Operasional

Adapun definisi dan batasan istilah yang berkaitan dengan judul dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, mendidik, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik maupun sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah profesi.

2. Budaya Sekolah (X1)

Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah. Dalam penelitian ini budaya sekolah yang akan diteliti adalah suasana kehidupan sekolah tempat antar anggota masyarakat sekolah saling berinteraksi yang meliputi kepala sekolah, dewan guru, dan murid di sekolah tersebut.

3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah semua tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru. Meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

F. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu tersebut kemudian digunakan sebagai salah satu referensi dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang dimaksud sebagai berikut:

1. Penelitian tesis yang dilaksanakan oleh Hilma Ayunina dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2025 dengan judul “Pengaruh Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Budaya Religius Sekolah terhadap Kecerdasan Emosional Peserta Didik” tahun 2025 terhadap 200 responden siswa SMP/MTs sederajat di Kota Tangerang Selatan dengan pendekatan Mix Method (Embedded Design) menunjukkan bahwa pendidikan Islam dalam keluarga dan budaya religius sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional dan dibuktikan dengan nilai signifikansi (p -value) = $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 45%, sedangkan 55% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selain itu, budaya religius sekolah terbukti lebih dominan pengaruhnya dibandingkan pendidikan Islam dalam keluarga terhadap kecerdasan emosional peserta didik.

Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti yaitu pada jenis pendekatan yang digunakan dan beberapa variabel yang digunakan.

2. Dalam tesis yang di susun oleh Wulan Sari Puspita dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Pringapus Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang dilaksanakan pada tahun 2024. Penelitian Wulan Sari Puspita Dewi menggunakan kuesioner dengan 98 responden dan dianalisis SmartPLS V3.29 menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Nilai Adjusted R-Square sebesar 20,1% pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi hanya mampu menjelaskan 20,1% variasi stres kerja, sementara 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya, beban kerja, dukungan rekan kerja, kompetensi, dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Dalam pengujian mediasi, stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja, namun tidak mampu memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja.

Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti yaitu pada sofware yang digunakan dan beberapa variabel yang digunakan.

3. Penelitian Ahmad Muhsin Rifa'i tahun 2023 dari UIN Antasari dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah,

motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kepemimpinan kepala madrasah sebesar $0,000 < 0,05$, motivasi berprestasi guru sebesar $0,0012 < 0,05$, dan budaya organisasi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga seluruh hipotesis diterima. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai R-square sebesar 0,534 (53,4%), sedangkan 46,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti nanti yaitu pada pendekatan yang digunakan penelitian ini menggunakan field research sedangkan milik peneliti adalah asosiatif. Dan perbedaan juga pada beberapa variabel yang digunakan.

4. Penelitian Nurul Uyun tahun 2023 dari UIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Beban Kerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Banjarbaru”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi dengan angket terhadap 88 guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterampilan manajerial kepala madrasah, dan beban kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, keterampilan manajerial, dan beban kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti nanti yaitu pada pendekatan yang digunakan penelitian ini menggunakan penelitian

korelaso sedangkan milik peneliti adalah asosiatif. Dan perbedaan juga pada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian

5. Penelitian yang di lakukan oleh Achmad Safi'i dari UIN Antasari Banjarmasin tahun 2022 dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)* Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Tapin”. Penelitian ini memnggunakan kuantitatif dan pengumpulan data dengan kuesioner yang dilakukan pada seluruh kantor kelurahan yang ada di Kabupaten Tapin. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam perspektif Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Tapin. Nilai-nilai OCB Islam yang meliputi ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram terbukti secara simultan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai-nilai OCB Islam yang meliputi ta'awun, mujahadah, raf'al haraj, qona'ah, dan ihtiram terbukti secara simultan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan dibuktikan melalui hasil uji F, F hitung sebesar 41,473, yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,354. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh OCB Islam terhadap kinerja ASN adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja yang melampaui tugas formal (extra-role behavior) mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai OCB berbasis Islam dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan

kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Tapin.

Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti nanti yaitu perbedaan pada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian.

6. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Arifiin, Kurniati Karim, Akhir Lusono, Trisna Rukhmana, Abdi Sakti Walenta, dan M.Rusdi yang dipublish pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso” Volume 06, No. 01, September-Desember 2023. Penelitian ini menggunakan penelitian survei dengan pendekatan Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan angket. Pengaruh yang diberikan budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 37,1%.

Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan milik peneliti nanti yaitu pada metodenya. Penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif sedangkan milik peneliti menggunakan metode korelasi pendekatan kuantitatif.

7. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bonse Aris Mandala Putra yang dipublish pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki 3 variablel, pendekatannya menggunakan Analisis dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa beban kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan.

8. Artikel jurnal berjudul “*The Effect of Teacher Competence, School Facilities and Work Motivation on the Work Performance of Islamic Elementary School Teachers in Banjarmasin City*” dari *International Journal of Social Science And Human Research* dirilis pada volume 06 issue 03 March 2023 dan ditulis oleh Muhammad Irsan Rizki, Ahmad Suriansyah, dan Sunarno Basuki mengeksplorasi bagaimana berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar Islam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara kompetensi guru, fasilitas sekolah yang tersedia, dan motivasi kerja terkait dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dan fasilitas sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan fasilitas sekolah terhadap kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar Islam di Banjarmasin. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada beberapa variabel yang digunakan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan

tersebut terlihat dari variabel, lokasi, teknik pengumpulan data yang digunakan, metode analisis data. Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan pengaruh budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah rancangan usulan yang kemudian di tes keabsahan atau merupakan jawaban awal atas fokus penelitian.¹⁴ Hipotesis ialah ukuran, ketentuan, pendirian yang dianggap benar, anggapan atau dugaan yang dikirakan benar untuk sementara dan butuh adanya pembuktian untuk sementara dan butuh adanya pembuktian mengenai keabsahan.¹⁵

Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian yaitu diuraikan berikut ini:

1. Variabel (X1) budaya sekolah terhadap variabel (Y) kinerja guru.

Rumusan hipotesis yang diajukan untuk mengetahui gambaran pengaruh tersebut yaitu:

Ha: Adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

¹⁴ Bambang Prasetyo dan Lina Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 76.

¹⁵ Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif*, II (Malanga: UIN Malang Press, 2016), 68.

H0: Tidak adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

2. Variabel (X2) beban kerja terhadap variabel (Y) kinerja guru.

Rumusan hipotesis yang diajukan untuk mengetahui gambaran pengaruh tersebut yaitu:

Ha: Adanya pengaruh pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

H0: Tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

3. Variabel (X1) budaya sekolah dan (X2) beban kerja terhadap variabel (Y) kinerja guru.

Rumusan hipotesis yang diajukan untuk mengetahui gambaran pengaruh tersebut yaitu:

Ha: Adanya pengaruh budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

H0: Tidak adanya pengaruh budaya sekolah dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terbagi menjadi bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal, yaitu terdiri dari Halaman Sampul yang memuat judul, Nama, NIM, Logo UIN, Nama Kota, dan Tahun.

2. Bagian isi, yaitu Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikasi Penelitian, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, Kajian Teoritis, Kerangka Pikir Riset Kuantitatif, Hipotesis Penelitian, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
3. Bagian akhir, yaitu terdiri dari Daftar Pustaka dan Daftar Riwayat Hidup.