



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Iskadariyah^{1*}, Ngurah Ayu Nyoman M.², Dyah Nugrahani³

¹Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, iskadariyahiska@gmail.com

²Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, ngurahayunyoman@upgris.ac.id

³Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, dyahnugrahani@upgris.ac.id

*Corresponding Author: iskadariyahiska@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of workload, role conflict, and job satisfaction on the welfare of elementary school teachers in Limbangan District, Kendal Regency. Using a quantitative approach and survey method with 161 teachers as respondents, the data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially, workload had a negative and significant effect on teacher welfare ($\beta = -0.375$; $p < 0.05$). In contrast to workload, role conflict ($\beta = 0.967$; $p < 0.05$) and job satisfaction ($\beta = 0.492$; $p < 0.05$) had positive and significant effects. Simultaneously, the three independent variables significantly influenced teacher welfare, with a coefficient of determination (R^2) of 0.647, meaning 64.7% of the variance in teacher welfare was explained by these three variables. The highest contribution came from role conflict (53.43%), followed by job satisfaction (29.91%), and workload (19.72%). These findings suggest that teacher well-being is more influenced by role perception and job satisfaction than by the quantity of work. The implications for educational management are the need for strategic policies to create a supportive work environment, equitable distribution of tasks, and a robust system of recognition and professional development. These efforts are believed to improve the quality of teaching and the sustainability of competitive education.*

Keywords: *Workload, Role Conflict, Job Satisfaction, Teacher Welfare*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei terhadap 161 guru sebagai responden, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru ($\beta = -0.375$; $p < 0.05$). Sebaliknya, konflik peran ($\beta = 0.967$; $p < 0.05$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0.492$; $p < 0.05$) berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhi kesejahteraan guru, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.647, yang berarti 64.7% varians kesejahteraan guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kontribusi tertinggi berasal dari

konflik peran (53.43%), diikuti kepuasan kerja (29.91%), dan beban kerja (19.72%). Temuan ini menyarankan bahwa kesejahteraan guru lebih dipengaruhi oleh persepsi peran dan kepuasan kerja daripada kuantitas pekerjaan. Implikasi bagi manajemen pendidikan adalah perlunya kebijakan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, distribusi tugas yang adil, dan sistem pengakuan serta pengembangan profesional yang kuat. Upaya ini diyakini akan meningkatkan kualitas pengajaran dan keberlanjutan pendidikan yang kompetitif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Guru

PENDAHULUAN

Guru memegang peran penting dalam sistem pendidikan sebagai agen utama transfer ilmu, keterampilan, dan nilai moral kepada siswa, tidak hanya dalam pengajaran tetapi juga pembentukan karakter dan pengembangan berpikir kritis (Indriyani, 2020: 3). Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi profesional dan kesejahteraan guru, yang memengaruhi efektivitas pengajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (Kalikulla, 2017: 85). Guru dengan kesejahteraan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan berinovasi, sementara kesejahteraan yang rendah dapat menyebabkan burn-out dan menurunkan kinerja (Dara, 2021). Di Indonesia, kesejahteraan guru masih rendah, terlihat dari penghasilan, fasilitas kerja, dan pengembangan karir yang kurang memadai, sehingga berdampak negatif pada motivasi dan profesionalisme guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan (Tilaar, 2008).

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebanyak 42,4 % guru memiliki penghasilan di bawah Rp. 2.000.000,- per bulan dan 12,9 % di antaranya berpenghasilan dibawah Rp. 500.000,- per bulan. Dengan tingkat penghasilan yang rendah, berbagai upaya dilakukan guru untuk menutupi kebutuhan hidup salah satunya adalah memiliki pekerjaan sampingan selain sebagai guru. Dari survei ini terlihat 55,8 % guru memiliki penghasilan tambahan dari pekerjaan lain. Namun penghasilan tambahan inipun tidak signifikan, mayoritas guru yang memiliki sampingan tersebut hanya mendapat kurang dari Rp. 500.000,-. Oleh karena itu, baik pemerintah pusat maupun daerah perlu memperhatikan permasalahan tersebut.

Kesejahteraan guru di sekolah dasar sangat penting karena guru berperan besar dalam membentuk fondasi pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa pada masa awal perkembangan mereka (Mansir, 2020: 293). Kesejahteraan guru meliputi aspek fisik, emosional, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kemampuan mereka menghadapi tantangan pendidikan, mengelola kelas, dan memberikan pengajaran berkualitas (Oktafiana, 2020: 2). Faktor seperti konflik peran, beban tugas berat, kurangnya dukungan, serta beban administrasi yang berlebihan sering menurunkan kesejahteraan guru dan memicu stres serta burn-out. Oleh karena itu, memahami dan menangani faktor-faktor ini sangat penting untuk mendukung kesejahteraan guru secara menyeluruh, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Kecamatan Limbangan, yang terletak di Kabupaten Kendal, merupakan salah satu wilayah dengan karakteristik pendidikan yang khas, di mana sekolah-sekolah dasarnya menghadapi berbagai tantangan dalam upaya menyediakan pendidikan berkualitas. Sebagai wilayah yang sebagian besar bersifat rural, keterbatasan sumber daya pendidikan, baik dalam hal fasilitas maupun tenaga pengajar, menjadi isu yang sering dihadapi. Guru-guru di wilayah ini sering kali memikul tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan rekan-rekan mereka di wilayah perkotaan, baik dari segi beban kerja maupun tuntutan administratif. Selain itu, dukungan terhadap kesejahteraan guru belum mendapatkan perhatian yang optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pengajaran di kelas. Tantangan yang dihadapi oleh guru-guru di Kecamatan Limbangan, seperti beban kerja yang berat dan konflik peran, memiliki

dampak signifikan terhadap kesejahteraan mereka. Beban kerja yang meliputi tugas pengajaran, pembinaan siswa, serta tanggung jawab administratif dapat menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya mengarah pada penurunan kesejahteraan (Wahyudin, 2020: 140). Hal ini diperparah oleh terbatasnya dukungan institusi terhadap upaya peningkatan kesejahteraan guru, baik dari aspek material maupun psikologis. Dalam konteks ini, penelitian yang fokus pada kesejahteraan guru di Kecamatan Limbangan menjadi sangat relevan, terutama untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya dan bagaimana solusi yang dapat diimplementasikan guna meningkatkan kualitas hidup guru.

Pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika kesejahteraan guru di wilayah ini dapat memberikan wawasan penting bagi para pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh guru, tetapi juga untuk menyediakan data empiris yang dapat menjadi landasan bagi upaya perbaikan kesejahteraan guru yang berkelanjutan di Kecamatan Limbangan, yang pada akhirnya akan berdampak pada mutu pendidikan di wilayah tersebut. Kesejahteraan guru merupakan indikator penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu daerah. Berbagai faktor dapat memengaruhi kesejahteraan guru, dan memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Di antaranya, beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja adalah elemen-elemen krusial yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan guru di sekolah dasar. Beban kerja yang berlebihan, misalnya, tidak hanya mencakup tugas mengajar di kelas, tetapi juga tanggung jawab administratif, pembinaan siswa, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hal ini sering kali mengakibatkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kesejahteraan guru (Prakoso dan Sopiah, 2023).

Konflik peran juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru (Widarni, 2019: 5). Guru sering kali dihadapkan pada tuntutan yang beragam, baik dari pihak sekolah, orang tua siswa, maupun masyarakat. Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi, yang berpotensi mengganggu kesejahteraan mental dan emosional mereka. Konflik ini tidak hanya berdampak pada kehidupan profesional, tetapi juga pada aspek pribadi guru, yang berpotensi menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan sehari-hari. Kepuasan kerja, sebagai faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan guru, berkaitan erat dengan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka (Setyawan, 2021: 3). Guru yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berkontribusi pada perasaan tidak puas yang mendalam, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental guru. Dengan memahami keterkaitan antara ketiga faktor ini beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja penelitian ini berupaya memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan yang dihadapi guru di Kecamatan Limbangan, serta implikasinya terhadap kesejahteraan mereka. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan guru, demi terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Berbagai penelitian mengenai kesejahteraan guru telah banyak dilakukan, namun masih terdapat celah yang signifikan dalam literatur yang ada, terutama terkait dengan konteks sekolah dasar di daerah rural seperti Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Banyak studi sebelumnya cenderung berfokus pada aspek-aspek individual dari kesejahteraan guru tanpa mempertimbangkan pengaruh simultan dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Hal ini menciptakan kekurangan dalam pemahaman holistik tentang tantangan yang dihadapi oleh guru, terutama dalam situasi yang kompleks di mana beban kerja, konflik peran, dan kepuasan

kerja berinteraksi satu sama lain. Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif yang mengintegrasikan ketiga faktor ini secara bersamaan. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berorientasi pada konteks perkotaan, di mana kondisi pendidikan, infrastruktur, dan dukungan kebijakan cenderung lebih baik. Di sisi lain, kecenderungan untuk mengabaikan daerah rural dalam kajian akademis dapat menyebabkan ketidakadilan dalam pemahaman tentang kesejahteraan guru. Keterbatasan sumber daya, tantangan administratif, dan kurangnya dukungan profesional di daerah seperti Kecamatan Limbangan sangat berbeda dari konteks yang lebih urban.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan perhatian khusus pada dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh guru di lingkungan yang lebih terpencil, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi kesejahteraan mereka. Di samping itu, penelitian ini juga akan menyoroti pentingnya memahami dampak dari kombinasi faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru. Sebagian besar studi terdahulu belum mengupas secara mendalam hubungan antar variabel yang ada, yang berpotensi mengakibatkan kesimpulan yang tidak utuh dan penerapan kebijakan yang kurang efektif. Dengan melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap interaksi antara beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur pendidikan, serta menjadi rujukan bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru, khususnya di Kecamatan Limbangan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan yang signifikan dalam kajian tentang kesejahteraan guru dengan mengintegrasikan faktor-faktor yang saling berhubungan, yaitu: beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja, dalam konteks pendidikan dasar di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Dalam literatur yang ada, sering kali analisis terhadap kesejahteraan guru dilakukan secara terpisah, tanpa mempertimbangkan interaksi kompleks antara variabel-variabel tersebut. Dengan pendekatan holistik yang diusulkan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kombinasi dari ketiga faktor tersebut memengaruhi kesejahteraan guru, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Justifikasi pentingnya penelitian ini juga terlihat dalam relevansinya dengan kondisi pendidikan di daerah rural. Sementara banyak penelitian sebelumnya telah terfokus pada konteks perkotaan yang lebih mapan, Kecamatan Limbangan mewakili tantangan unik yang memerlukan perhatian khusus. Dengan memfokuskan studi pada daerah ini, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih adaptif dan kontekstual. Kesejahteraan guru yang lebih baik tidak hanya akan meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan generasi muda yang lebih berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, perlu adanya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul: “Pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru SD di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal.”

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang fokus pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistika. Desain penelitian ini bersifat *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilaksanakan di 30 SD se-Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal yang dilaksanakan selama 4 bulan dari Februari

2025 hingga Juni 2025. Sampel yang dipilih sebagai data dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel yang diteliti dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian tersebut. Hasil analisis deskriptif mencakup: nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, maksimum, serta persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Deskripsi data persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Secara keseluruhan, deskripsi data persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian Setiap Variabel

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Guru	161	84.00	155.00	239.00	205.5528	18.07861
Beban Kerja	161	105.00	36.00	141.00	94.4658	20.46675
Konflik Peran	161	37.00	113.00	150.00	137.5280	10.81264
Kepuasan Kerja	161	76.00	92.00	168.00	127.5342	16.59406
Valid N (listwise)	161					

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesejahteraan guru memiliki nilai rata-rata sebesar 205,55 dan standar deviasi 18,08. Nilai minimum adalah 155 dan maksimum 239, dengan range 84. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan guru berada dalam kategori cukup tinggi. Variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata 94,47, dengan standar deviasi 20,47, nilai minimum 36, dan maksimum 141. Hal ini mengindikasikan adanya variasi persepsi guru terhadap beban kerja yang mereka alami, dengan sebagian responden menunjukkan persepsi beban kerja yang tinggi. Variabel konflik peran menunjukkan nilai rata-rata 137,53 dan standar deviasi 10,81, dengan rentang skor antara 113 hingga 150. Nilai ini menunjukkan kecenderungan konflik peran yang tinggi, yang dapat mencerminkan tekanan antara peran mengajar, administratif, dan peran pribadi. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 127,53 dengan standar deviasi 16,59, minimum 92 dan maksimum 168. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum merasakan kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat dijabarkan analisis deskriptif terkait persepsi responden terhadap tiap variabel sebagai berikut:

a. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru SD mencakup berbagai aspek, termasuk: kesejahteraan emosional, lingkungan, intelektual, fisik, sosial, spiritual, pekerjaan, dan keuangan, yang semuanya berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kesejahteraan guru yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif bagi peserta didik. Deskripsi data persepsi responden terhadap variabel kesejahteraan guru sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan guru

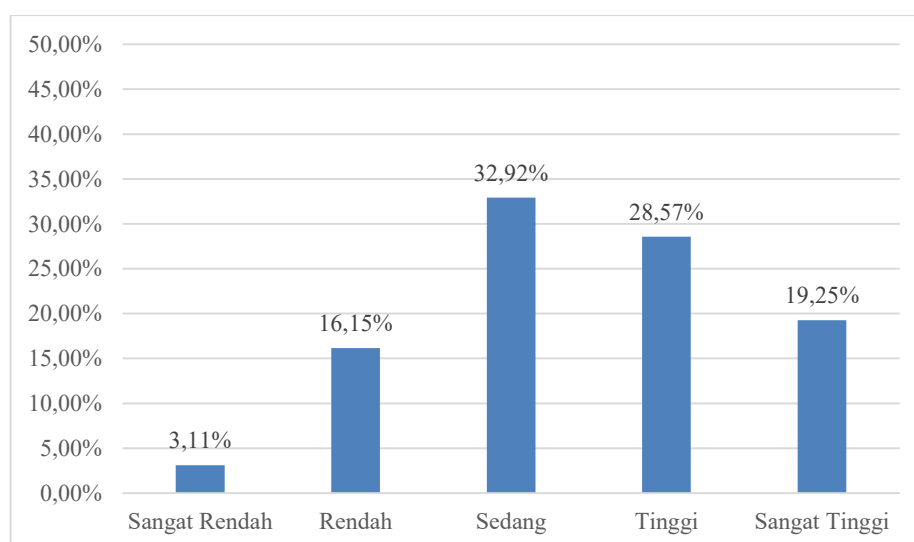
Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
156 - 172	Sangat Rendah	5	3,11%
173 - 189	Rendah	26	16,15%

190 - 205	Sedang	53	32,92%
206 - 222	Tinggi	46	28,57%
223 - 240	Sangat Tinggi	31	19,25%
Jumlah		161	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 2, diperoleh nilai rata-rata untuk variabel kesejahteraan guru sebesar 205,55 dengan standar deviasi sebesar 18,08. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum guru-guru di Kecamatan Limbangan memiliki tingkat kesejahteraan yang relatif tinggi. Hal ini sejalan dengan distribusi persepsi responden, di mana sebagian besar guru berada pada kategori sedang (32,92%), tinggi (28,57%), dan sangat tinggi (19,25%). Hanya sebagian kecil responden yang menunjukkan persepsi pada kategori rendah (16,15%) dan sangat rendah (3,11%).

Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum guru merasa cukup terpenuhi kesejahteraannya baik dari aspek fisik, sosial, emosional, maupun profesional. Namun, kehadiran sejumlah responden dengan tingkat kesejahteraan rendah perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, karena hal tersebut dapat berdampak pada kinerja dan motivasi kerja guru. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Persepsi Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Guru

b. Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Beban kerja guru SD mengacu pada total waktu dan aktivitas yang dihabiskan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam proses pembelajaran maupun tugas tambahan. Beban kerja ini diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan guru SD diharapkan memenuhi minimal 24 jam tatap muka per minggu, serta dapat melaksanakan tugas tambahan yang diakui. Beban kerja mencakup berbagai aspek, termasuk: jumlah beban kerja, kompleksitas beban kerja, beban kerja yang tidak seimbang, dukungan dalam pengelolaan beban kerja, dan perasaan beban kerja. Deskripsi data persepsi responden terhadap variabel beban kerja sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

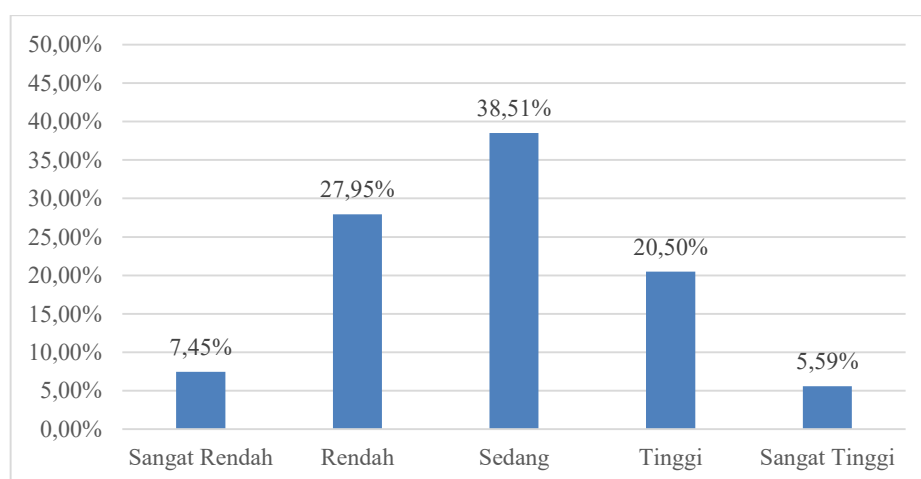
Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
45 - 65	Sangat Rendah	12	7,45%
66 - 85	Rendah	45	27,95%

87 - 107	Sedang	62	38,51%
108 -120	Tinggi	33	20,50%
121 - 150	Sangat Tinggi	9	5,59%
Jumlah		161	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Hasil analisis terhadap variabel beban kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 94,47 dengan standar deviasi 20,47. Berdasarkan persepsi responden, sebagian besar guru merasa beban kerja mereka dalam kategori sedang (38,51%) dan rendah (27,95%). Sementara itu, 20,50% responden menilai beban kerja mereka tinggi, dan 5,59% dalam kategori sangat tinggi, serta 7,45% dalam kategori sangat rendah.

Temuan tersebut menggambarkan bahwa mayoritas guru belum merasa terbebani secara signifikan oleh beban kerja yang ada. Meskipun demikian, keberadaan sekelompok guru yang mengalami beban kerja tinggi menunjukkan perlunya manajemen beban kerja yang lebih proporsional agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Adapun hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

c. Persepsi Responden Terhadap Variabel Konflik Peran

Konflik peran pada guru SD, baik laki-laki maupun perempuan, seringkali muncul karena adanya ekspektasi peran yang berbeda dari lingkungan sosial, keluarga, dan diri sendiri, serta beban kerja yang tinggi. Guru laki-laki dan perempuan dapat mengalami konflik peran ganda, di mana mereka harus menyeimbangkan peran sebagai guru dengan peran lain seperti orang tua, pasangan, atau anggota keluarga lainnya. Deskripsi data persepsi responden terhadap variabel konflik peran sebagaimana tabel di bawah ini.

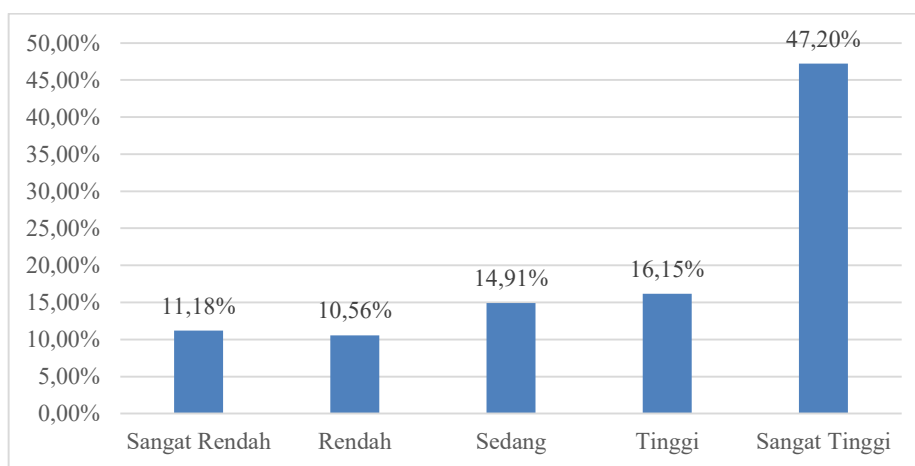
Tabel 4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Konflik Peran

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
113 - 119	Sangat Rendah	18	11,18%
120 - 127	Rendah	17	10,56%
128 - 134	Sedang	24	14,91%
135 - 142	Tinggi	26	16,15%
143 - 150	Sangat Tinggi	76	47,20%
Jumlah		161	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Pada variabel konflik peran, diperoleh rata-rata sebesar 137,53 dengan standar deviasi 10,81. Data distribusi persepsi responden menunjukkan bahwa mayoritas guru mengalami konflik peran dalam kategori sangat tinggi (47,20%) dan tinggi (16,15%). Hanya sebagian kecil responden yang berada pada kategori sedang (14,91%), rendah (10,56%), dan sangat rendah (11,18%).

Temuan ini mengindikasikan bahwa konflik peran menjadi salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh guru sekolah dasar. Ketegangan antara peran sebagai pendidik, tugas administratif, dan peran sosial dalam kehidupan pribadi cenderung menimbulkan beban psikologis yang tinggi. Jika tidak dikelola secara baik, konflik ini dapat berdampak pada turunnya motivasi kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan. Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel konflik peran dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Persepsi Responden Terhadap Variabel Konflik Peran

d. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru SD merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berdampak luas pada kualitas pendidikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta memberikan perhatian pada kesejahteraan guru, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Deskripsi data persepsi responden terhadap variabel konflik peran sebagaimana tabel di bawah ini.

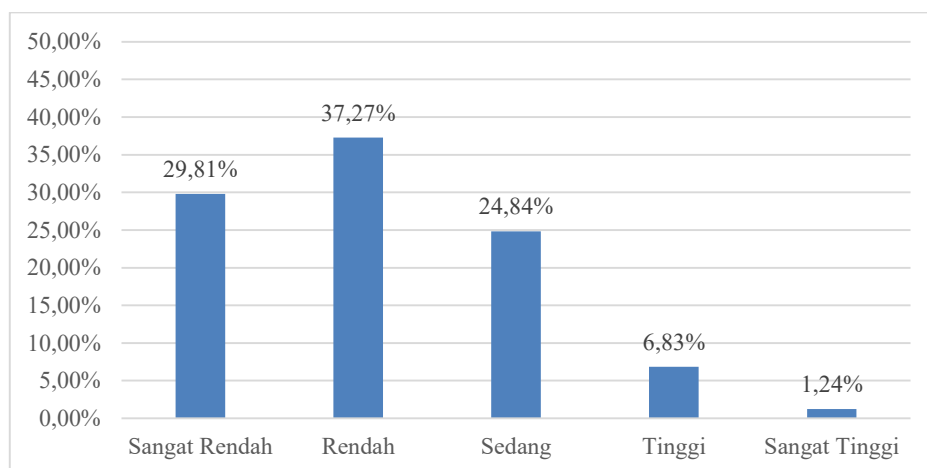
Tabel 5. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
104 - 118	Sangat Rendah	48	29,81%
119 - 133	Rendah	60	37,27%
134 - 149	Sedang	40	24,84%
150 -164	Tinggi	11	6,83%
165 - 180	Sangat Tinggi	2	1,24%
Jumlah		161	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Rata-rata nilai untuk variabel kepuasan kerja adalah 127,53 dengan standar deviasi 16,59. Berdasarkan distribusi persepsi responden, sebanyak 37,27% guru berada dalam kategori rendah, diikuti oleh 29,81% pada kategori sangat rendah. Sementara itu, hanya 24,84% responden yang berada pada kategori sedang, serta sangat sedikit yang berada dalam kategori tinggi (6,83%) dan sangat tinggi (1,24%).

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di Kecamatan Limbangan cenderung rendah. Faktor-faktor seperti ketidaksesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan, penghargaan yang kurang, beban kerja yang tidak seimbang, serta minimnya peluang pengembangan profesional diduga menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pemangku kebijakan agar tidak berdampak pada kualitas pendidikan. Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil Uji Dimensi Variabel

Bagian ini akan dilakukan pengukuran persepsi 161 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian terhadap dimensi variabel penelitian, yaitu dimensi variabel beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan kesejahteraan guru pada guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Uji persepsi terhadap dimensi variabel dilakukan secara umum, untuk mengetahui dimensi yang terkuat dan terlemah dari tiap variabel penelitian.

Analisis faktor digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas konstruk masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu membentuk suatu konstruk variabel yang sah dan representatif. Indikator dinyatakan valid secara konstruk apabila memiliki nilai *communalities* $\geq 0,30$ dan didukung dengan nilai *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)* $\geq 0,50$ serta nilai signifikansi pada *Bartlett's Test of Sphericity* $< 0,05$. Adapun hasil pengujian persepsi terhadap masing-masing dimensi variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Dimensi Kesejahteraan Guru

Merujuk pada hasil isian kuesioner responden penelitian dapat diperoleh hasil uji dimensi variabel kesejahteraan guru sebagaimana disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test Dimensi Kesejahteraan Guru

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.675
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	826.678
	df	28
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Hasil uji dimensi untuk variabel kesejahteraan guru menunjukkan nilai *KMO* sebesar 0,675 yang berada di atas ambang batas minimum 0,50, menandakan bahwa sampel memadai untuk dilakukan analisis faktor. Selain itu, hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *Chi-Square* sebesar 826,678 dengan signifikansi 0,000 yang berarti korelasi antar item signifikan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Dimensi Kesejahteraan Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Emosional	1.000	.921
Lingkungan	1.000	.889
Intelektual	1.000	.754
Fisik	1.000	.826
Sosial	1.000	.834
Spiritual	1.000	.853
Pekerjaan	1.000	.873
Keuangan	1.000	.713
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Nilai *communalities* dari delapan dimensi kesejahteraan guru (emosional, lingkungan, intelektual, fisik, sosial, spiritual, pekerjaan, dan keuangan) seluruhnya berada di atas 0,70, dengan nilai tertinggi pada dimensi emosional (0,921) dan terendah pada dimensi keuangan (0,713). Nilai terendah ada pada dimensi keuangan sebesar 0,713 masih tergolong tinggi. Dengan demikian, seluruh indikator memiliki kontribusi yang baik, valid dan mampu merepresentasikan konstruk kesejahteraan guru secara menyeluruh.

b. Uji Dimensi Beban Kerja

Berdasarkan isian kuesioner responden diperoleh hasil uji dimensi pada variabel Beban Kerja sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji *KMO* dan *Bartlett's Test* Dimensi Beban Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.683
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	352.845
	df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Hasil uji dimensi untuk variabel beban kerja, menunjukkan nilai *KMO* sebesar 0,683 juga menunjukkan kelayakan data untuk dilakukan analisis faktor. Hasil *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 352,845 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antar item.

Tabel 9. Hasil Uji Dimensi Beban Kerja

Communalities		
	Initial	Extraction
Jumlah Beban Kerja	1.000	.596
Kompleksitas Beban Kerja	1.000	.737
Beban Kerja yang Tidak Seimbang	1.000	.723
Dukungan dalam Pengelolaan Beban Kerja	1.000	.373
Perasaan Beban Kerja	1.000	.508

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari lima indikator yang diuji (jumlah beban kerja, kompleksitas beban kerja, beban kerja yang tidak seimbang, dukungan dalam pengelolaan beban kerja, dan perasaan beban kerja), nilai *communalities* bervariasi antara 0,373 hingga 0,737. Indikator dengan kontribusi paling tinggi adalah “kompleksitas beban kerja” (0,737), sedangkan yang paling rendah adalah “dukungan dalam pengelolaan beban kerja” (0,373). Meskipun demikian, seluruh indikator masih dapat diterima karena berada di atas batas minimum 0,30.

c. Uji Dimensi Konflik Peran

Berdasarkan hasil isian kuesioner responden penelitian, diperoleh hasil uji dimensi variabel konflik peran sebagaimana pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji *KMO* dan *Bartlett's Test* Dimensi Konflik Peran

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.876
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	608.289
	df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Analisis faktor pada variabel konflik peran menunjukkan nilai *KMO* sebesar 0,876, yang tergolong sangat baik. Nilai ini menandakan bahwa pola korelasi antar indikator cukup padat sehingga analisis faktor sangat sesuai untuk diterapkan. *Bartlett's Test of Sphericity* menghasilkan nilai *Chi-Square* sebesar 608,289 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa data layak untuk dilakukan reduksi dimensi.

Tabel 11. Hasil Uji Dimensi Konflik Peran

Communalities		
	Initial	Extraction
Konflik Peran dalam Tugas Mengajar	1.000	.768
Konflik Peran dalam Kehidupan Pribadi	1.000	.755
Konflik Peran dalam Pengelolaan Tugas Administratif	1.000	.783
Konflik Peran dalam Tuntutan dari Manajemen Sekolah	1.000	.736
Konflik Peran dalam Perubahan Kurikulum	1.000	.812
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa seluruh nilai *communalities* pada lima indikator konflik peran menunjukkan angka yang tinggi, mulai dari 0,736 hingga 0,812. Nilai tertinggi pada indikator “konflik peran dalam perubahan kurikulum” sebesar 0,812 dan nilai terendah pada indikator “Konflik Peran dalam Tuntutan dari Manajemen Sekolah” sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator konflik peran memiliki validitas konstruk yang sangat baik dalam membentuk variabel konflik peran.

d. Uji Dimensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil isian kuesioner responden diperoleh hasil uji dimensi variabel kepuasan kerja sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Dimensi Kepuasan Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.649
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	445.227
	df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Pada variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai *KMO* sebesar 0,649, yang berarti cukup memadai untuk dilakukan analisis faktor. Hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *Chi-Square* sebesar 445,227 dengan signifikansi 0,000, sehingga data dapat dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 13. Hasil Uji Dimensi Kepuasan Kerja
Communalities

	Initial	Extraction
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1.000	.712
Kepuasan terhadap imbalan atau penghargaan	1.000	.859
Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan	1.000	.640
Kepuasan terhadap peluang pengembangan karier	1.000	.396
Kepuasan terhadap kondisi kerja	1.000	.852
Kepuasan terhadap keamanan pekerjaan	1.000	.828
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai communalities pada indikator-indikator kepuasan kerja menunjukkan variasi yang relatif besar. Indikator dengan nilai kontribusi tertinggi adalah “kepuasan terhadap imbalan atau penghargaan” (0,859), sedangkan yang paling rendah adalah “kepuasan terhadap peluang pengembangan karier” (0,396). Meski demikian, semua indikator memiliki nilai di atas 0,30 dan dapat dianggap valid secara konstruk.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan oleh metode analisis statistik tertentu. Tujuannya adalah untuk memastikan keandalan dan validitas hasil analisis yang akan diperoleh.

1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

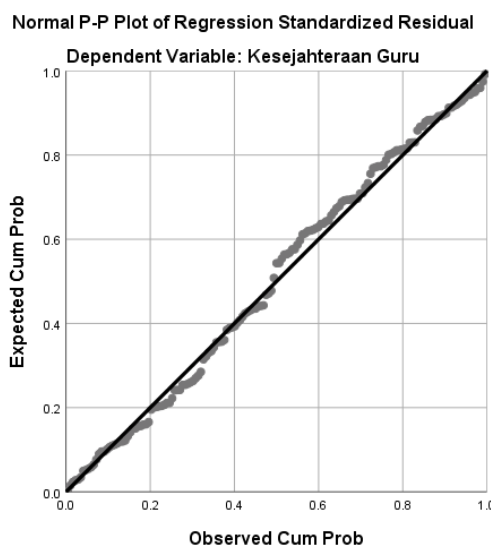
		Unstandardized Residual
N		161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.94361920
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.041
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai probabilitas data residual dalam penelitian sebesar 0,077 lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal. Dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan memenuhi syarat untuk uji regresi. Adapun distribusi data penelitian juga dapat dilihat pada grafik normal P-P plot sebagai berikut:



Gambar 5. Grafik Normal P-P plot

Mengacu pada gambar 5. grafik normal P-P plot di atas, menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal atau menyebar di sekitar garis diagonal. Data berdistribusi normal dalam penelitian mengacu pada sebaran data yang mengikuti pola tertentu, di mana sebagian besar nilai terkumpul di sekitar rata-rata, membentuk kurva seperti lonceng yang simetris. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.181	12.639		3.575	.000		
	Beban Kerja	-.375	.043	-.424	-8.681	.000	.941	1.062
	Konflik Peran	.967	.079	.579	12.184	.000	.996	1.004
	Kepuasan Kerja	.492	.053	.451	9.222	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0.10 dan VIF di bawah 10 untuk semua variabel (beban kerja: VIF = 1.062; konflik peran: VIF = 1.004; kepuasan kerja: VIF = 1.066). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel independen dan memenuhi syarat uji regresi.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan nilai statistik *Durbin-Watson*, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi					
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.647	.641	10.83739	1.980
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Peran, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru					

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai statistik diketahui nilai *Durbin-Watson test* sebesar 1,980. Nilai *Durbin-Watson* (DW) digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Jumlah data $N = 161$, dengan jumlah variabel $k = 4$. Dari jumlah sampel sebanyak 161 responden dan 4 variabel penelitian, maka didapatkan nilai $DL = 1,70450$, $DU = 1,78035$, $4 - DU = 2,20099$. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $DL < D < 4 - DU$, atau $1,70450 < 1,980 < 2,21965$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi, dilihat dari nilai *Durbin-Watson test*.

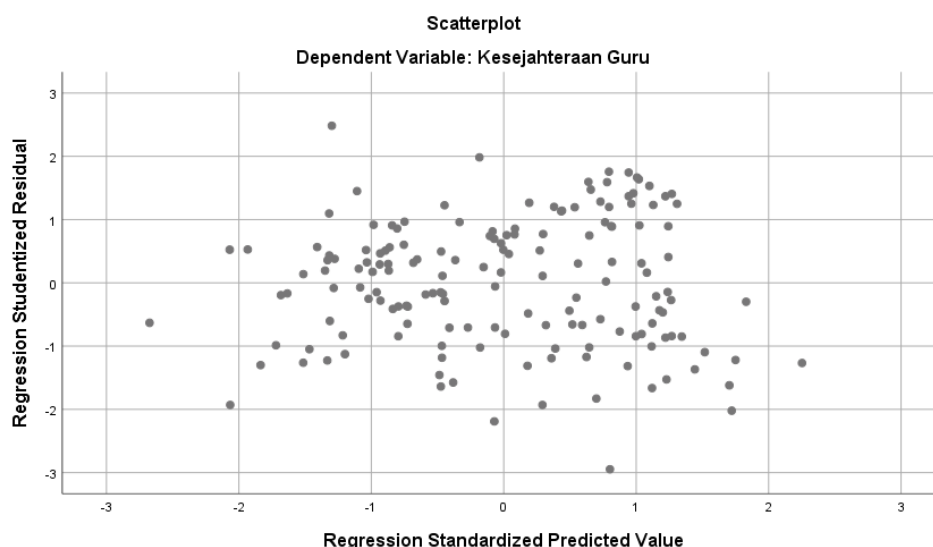
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan cara pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan grafik *scatterplots*:

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.002	.008	.268	.789
	Beban Kerja	.000	.000	-.180	.567
	Konflik Peran	-.025	.018	-.484	.178
	Kepuasan Kerja	.036	.028	.102	.193
a. Dependent Variable: ABS RES					

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,05 ($p\text{-value} \geq 0,05$), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada tampilan grafik *scatterplots* disajikan sebagai berikut:



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Grafik 6 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tampilan grafik *scatterplots* menunjukkan bahwa titik-titik berkumpul dan menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian dari tujuan suatu penelitian untuk menjawab atau membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis yang telah disusun pada bab sebelumnya dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara parsial (individu) menggunakan uji-t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Uji-t atau uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (signifikan pada $p < 0,05$), dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji-t dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF	
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	45.181	12.639		3.575	.000		
Beban Kerja	-.375	.043	-.424	-8.681	.000	.941	1.062
Konflik Peran	.967	.079	.579	12.184	.000	.996	1.004
Kepuasan Kerja	.492	.053	.451	9.222	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan pengujian statistik t pada tabel di atas, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan guru

Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,375 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru **diterima**. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru, maka tingkat kesejahteraannya cenderung menurun.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kesejahteraan guru

Variabel Konflik Peran (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,967 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan, justru cenderung diikuti oleh peningkatan persepsi terhadap kesejahteraan. Fenomena ini kemungkinan mengindikasikan peran adaptif guru terhadap tekanan peran yang terjadi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan guru

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,492 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru **diterima**. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka tingkat kesejahteraannya cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan teori-teori kesejahteraan kerja, di mana kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kesejahteraan secara keseluruhan.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengolahan data dari tabel 4.18 maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45.181 + (-0,375) X_1 + 0,967 X_2 + 0,492 X_3$$

Keterangan:

Y = kesejahteraan guru

α = konstanta

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Konflik Peran

X_3 = Kepuasan Kerja

β_1 = koefisien regresi faktor Beban Kerja

β_2 = koefisien regresi faktor Konflik Peran

β_3 = koefisien regresi faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru, maka tingkat kesejahteraannya cenderung menurun. Konflik Peran (X_2), menunjukkan pengaruh positif terhadap kesejahteraan guru, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan, justru cenderung diikuti oleh peningkatan persepsi terhadap kesejahteraan. Kepuasan Kerja (X_3) juga memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan guru, di mana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka tingkat kesejahteraannya cenderung meningkat.

5. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru

Hasil uji F dengan tingkat signifikansi (α) 5% dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	33854.301	3	11284.767	96.082	.000 ^b
	Residual	18439.500	157	117.449		
	Total	52293.801	160			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Peran, Beban Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji ANOVA atau uji F dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 96.082 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Model regresi ini secara simultan signifikan, di mana ketiga variabel independen: beban kerja (X_1), konflik peran (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan guru (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan guru (Y).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.647	.641	10.83739	1.980

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Peran, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,647 yang berarti 64,7% variasi dalam kesejahteraan guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu: beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

7. Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen sebagaimana disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations					
		Kesejahteraan Guru	Beban Kerja	Konflik Peran	Kepuasan Kerja
Kesejahteraan Guru	Pearson Correlation	1	-.301**	.597**	.386**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	161	161	161	161
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.301**	1	.024	.242**
	Sig. (2-tailed)	.000		.763	.002
	N	161	161	161	161
Konflik Peran	Pearson Correlation	.597**	.024	1	.064
	Sig. (2-tailed)	.000	.763		.419
	N	161	161	161	161
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.386**	.242**	.064	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.419	

N	161	161	161	161
---	-----	-----	-----	-----

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel beban kerja terhadap kesejahteraan guru sebesar 0,301 masuk pada interval 0,20 - 0,39. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara beban kerja terhadap kesejahteraan guru memiliki hubungan yang rendah. Nilai korelasi variabel konflik peran terhadap kesejahteraan guru sebesar 0,597 masuk pada interval 0,40 - 0,59. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara konflik peran terhadap kesejahteraan guru memiliki hubungan yang sedang. Nilai korelasi variabel kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru sebesar 0,386 masuk pada interval 0,20 - 0,39. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru memiliki hubungan yang rendah.

Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

ATAU

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

Maka:

- 1) $SE(X_1)\% = -0,301 \times -0,424 \times 100\% = 12,76\%$
- 2) $SE(X_2)\% = 0,597 \times 0,578 \times 100\% = 34,57\%$
- 3) $SE(X_3)\% = 0,386 \times 0,451 \times 100\% = 17,41\%$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas, dapat diketahui bahwa setiap variabel memberikan kontribusi yang berbeda-beda dalam menjelaskan variasi pada kesejahteraan guru. Sumbangan efektif dihitung dari hasil perkalian antara nilai koefisien korelasi (r) dengan nilai koefisien beta (β) dari hasil regresi, kemudian dikalikan 100% untuk memperoleh kontribusi dalam bentuk persentase.

- a. Variabel beban kerja (X1) memberikan sumbangan efektif sebesar 12,76%. Meskipun nilai korelasi antara beban kerja dan kesejahteraan guru bersifat negatif (-0,301), hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi justru cenderung menurunkan tingkat kesejahteraan guru. Dengan demikian, semakin besar beban kerja yang dirasakan, maka kesejahteraan guru cenderung semakin menurun. Sumbangan sebesar 12,76% ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dan harus dikelola secara efektif agar tidak berdampak buruk terhadap kondisi kesejahteraan guru.
- b. Variabel konflik peran (X2) memberikan sumbangan efektif paling besar, yaitu 34,57%. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kesejahteraan guru dalam model ini. Meskipun secara umum konflik peran sering diasosiasikan dengan tekanan psikologis, namun dalam konteks tertentu, terutama jika guru mampu mengelola konflik peran secara adaptif dan produktif, hal ini justru dapat menjadi pemicu peningkatan persepsi positif terhadap pekerjaan dan kehidupan profesional mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk mendukung guru dalam mengelola berbagai tuntutan peran secara seimbang.
- c. Variabel kepuasan kerja (X3) memberikan sumbangan efektif sebesar 17,41%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja turut berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti

kenyamanan lingkungan kerja, pengakuan terhadap kinerja, relasi interpersonal yang baik, serta peluang pengembangan diri. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, ketiga variabel bebas dalam model ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan konflik peran sebagai prediktor paling dominan, diikuti oleh kepuasan kerja, dan beban kerja. Temuan ini memberikan dasar penting bagi pengambil kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah dasar di Kecamatan Limbangan untuk merancang strategi peningkatan kesejahteraan guru secara komprehensif dan berbasis data.

Sumbangan relatif (SR)

Sumbangan relatif (SR) tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SR(X)\% = \frac{\text{SumbanganEfektif}(X)\%}{R_{\text{Square}}}$$

ATAU

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

Maka:

- 1) $SR(X_1)\% = \frac{12,76\%}{64,7} = 19,72\%$
- 2) $SR(X_2)\% = \frac{34,57\%}{64,7} = 53,43\%$
- 3) $SR(X_3)\% = \frac{17,41\%}{64,7} = 29,91\%$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif (SR), dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yakni: beban kerja (X_1), konflik peran (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memberikan kontribusi yang berbeda terhadap variabel terikat kesejahteraan guru. Sumbangan relatif dihitung dengan membandingkan sumbangan efektif (SE) dari masing-masing variabel terhadap total koefisien determinasi ($R^2 = 64,7\%$) yang merupakan total varian kesejahteraan guru yang dijelaskan oleh model regresi.

- a. Variabel beban kerja (X_1) memiliki sumbangan relatif sebesar 19,72% terhadap kesejahteraan guru. Meskipun kontribusinya paling kecil di antara ketiga variabel bebas, peran beban kerja tetap penting untuk diperhatikan. Nilai ini menunjukkan bahwa hampir seperlima dari pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi dipengaruhi oleh beban kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru (dalam hal jam mengajar, tugas administratif, atau beban non-pengajaran lainnya), maka akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan guru. Oleh sebab itu, penting bagi sekolah dan pemerintah daerah untuk mengelola beban kerja guru agar tetap proporsional.
- b. Variabel konflik peran (X_2) memberikan sumbangan relatif tertinggi sebesar 53,43% dari total kontribusi prediktor terhadap kesejahteraan guru. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi yang dijelaskan oleh model dipengaruhi oleh konflik peran. Temuan ini menegaskan bahwa konflik peran merupakan faktor yang sangat dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru. Konflik peran yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan ketidakpuasan kerja. Namun, jika guru mampu mengelola konflik ini secara adaptif, maka hal tersebut justru dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kesejahteraan. Oleh karena itu, penting adanya pelatihan manajemen peran dan

dukungan sosial dari lingkungan sekolah agar guru mampu menghadapi berbagai tuntutan peran dengan lebih seimbang.

- c. Variabel kepuasan kerja (X_3) memberikan sumbangan relatif sebesar 29,91% terhadap kesejahteraan guru. Ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga dari variasi kesejahteraan guru dapat dijelaskan melalui tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja mencakup elemen-elemen penting seperti penghargaan terhadap kinerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan kondisi kerja yang mendukung. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga berpengaruh positif terhadap semangat dan efektivitas kerja guru di kelas.

Secara keseluruhan, interpretasi hasil sumbangan relatif ini memberikan gambaran bahwa meskipun semua variabel bebas berkontribusi terhadap kesejahteraan guru, konflik peran adalah faktor yang paling dominan, disusul oleh kepuasan kerja, dan terakhir beban kerja. Temuan ini menjadi dasar penting bagi penyusunan kebijakan dan intervensi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan guru secara berkelanjutan. Pendekatan strategis perlu difokuskan pada upaya mengelola konflik peran guru dan meningkatkan kepuasan kerja, tanpa mengabaikan pentingnya distribusi beban kerja yang adil dan proporsional.

Pembahasan pada bagian ini bertujuan untuk menguraikan dan menganalisis hasil penelitian secara lebih mendalam berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, serta mengaitkannya dengan teori-teori dan temuan penelitian terdahulu. Fokus utama pembahasan adalah pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal.

Pembahasan hasil temuan penelitian ini dijelaskan secara rinci dalam sub bab sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,375 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan yang mereka alami. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan kesejahteraan guru sebesar -0,301, serta nilai sumbangan efektif (SE) sebesar 12,76% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 19,72% dari total kontribusi model.

Secara deskriptif, data menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada kategori beban kerja sedang hingga tinggi, yang mencakup berbagai bentuk tanggung jawab seperti jam mengajar, tugas administratif, pelaporan digital, pelibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan tugas tambahan dari manajemen sekolah. Beban kerja yang tidak seimbang dan tidak sesuai dengan kapasitas serta sumber daya yang dimiliki guru berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan fisik dan emosional, serta penurunan semangat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kualitas hidup guru dan kinerja pembelajaran di kelas.

Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja (job strain model) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan guru merasa kewalahan, kehilangan kontrol terhadap pekerjaannya, dan mengalami penurunan kualitas relasi sosial, baik di tempat kerja maupun di rumah. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga berdampak negatif terhadap waktu istirahat, keterlibatan dalam komunitas, dan partisipasi dalam pengembangan diri, yang semuanya merupakan dimensi penting dalam kesejahteraan guru.

Beban kerja guru sering kali tidak hanya berasal dari kegiatan inti pembelajaran, tetapi juga dari tuntutan administratif yang semakin kompleks, seperti pengisian e-rapor, pelaporan kinerja, penyusunan perangkat ajar, serta keterlibatan dalam program-program pemerintah yang bersifat tambahan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa banyak guru dihadapkan pada konflik antara peran mengajar dan peran administratif, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan kerja. Ketika guru terlalu banyak dibebani dengan tugas yang tidak langsung berhubungan dengan proses pembelajaran, maka kualitas interaksi dengan siswa serta waktu untuk refleksi dan perencanaan mengajar menjadi terganggu.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan daerah. Upaya peningkatan kesejahteraan guru perlu dilakukan melalui restrukturisasi beban kerja, termasuk penyederhanaan proses administratif, penguatan sistem dukungan teknis, serta distribusi tugas yang lebih adil dan proporsional. Selain itu, perlu dikembangkan kebijakan berbasis keseimbangan kerja (*work-life balance*) yang memberikan ruang bagi guru untuk menjaga kesehatan fisik dan mentalnya, tanpa mengorbankan komitmen profesionalnya. Dengan begitu, guru dapat menjalankan perannya secara optimal, tanpa harus mengorbankan kualitas hidupnya.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,967 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel konflik peran justru diikuti oleh peningkatan pada tingkat kesejahteraan guru. Temuan ini mungkin tampak kontradiktif dengan pemahaman umum yang menyatakan bahwa konflik peran cenderung berdampak negatif terhadap kesejahteraan, namun dalam konteks penelitian ini, guru-guru yang mengalami konflik peran justru memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi sehingga tidak menjadikan konflik sebagai hambatan, melainkan sebagai tantangan yang mampu mereka atasi secara positif.

Hasil ini juga diperkuat oleh nilai korelasi Pearson sebesar 0,597, yang menunjukkan hubungan positif antara konflik peran dan kesejahteraan guru. Selain itu, nilai sumbangan efektif (SE) sebesar 34,57% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 53,43% menjadikan konflik peran sebagai variabel dengan kontribusi paling dominan dalam model prediksi terhadap kesejahteraan guru. Artinya, dibandingkan dengan beban kerja dan kepuasan kerja, konflik peran memberikan pengaruh paling besar terhadap kesejahteraan guru di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal.

Secara teoritis, konflik peran didefinisikan sebagai kondisi ketika individu menghadapi dua atau lebih tuntutan peran yang saling bertentangan, baik dalam satu ranah (misalnya antara mengajar dan tugas administratif), maupun antara ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, dalam praktiknya, tidak semua konflik peran bersifat negatif. Jika guru memiliki kecerdasan emosional, dukungan sosial, serta strategi manajemen diri yang baik, maka konflik peran dapat menjadi sumber pembelajaran dan pengembangan diri yang justru memperkaya pengalaman profesional mereka. Dalam konteks ini, konflik peran dapat memunculkan rasa pencapaian yang lebih tinggi ketika guru berhasil menyeimbangkan berbagai tuntutan pekerjaan dan peran sosial lainnya.

Guru yang berhasil mengelola konflik peran secara positif biasanya memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dan merasa lebih bermakna dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka mampu menjalankan tugas mengajar sekaligus memenuhi tuntutan administratif, menjalin komunikasi dengan manajemen sekolah, menghadiri pelatihan, dan tetap mempertahankan peran dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Dengan demikian, konflik peran tidak serta-

merta menjadi hambatan bagi kesejahteraan, melainkan dapat menjadi refleksi dari tingginya keterlibatan dan komitmen guru dalam profesi mereka.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa penting bagi sekolah untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung guru dalam menghadapi konflik peran. Kepala sekolah dan manajemen pendidikan perlu memberikan ruang diskusi dan pelatihan mengenai manajemen peran, pengaturan prioritas, serta pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan saling mendukung juga menjadi faktor kunci dalam membantu guru menavigasi berbagai tuntutan peran secara seimbang. Strategi ini diharapkan dapat menjaga tingkat kesejahteraan guru tetap tinggi meskipun mereka berada dalam situasi kerja yang kompleks dan menuntut.

Hasil penelitian ini memperluas wawasan bahwa konflik peran tidak selalu harus dihindari, melainkan perlu dipahami secara kontekstual. Ketika ditangani dengan pendekatan yang tepat, konflik peran justru dapat menjadi elemen penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru melalui peningkatan kemampuan manajerial pribadi, pertumbuhan profesional, dan rasa pencapaian yang mendalam.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,492 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam menciptakan kesejahteraan guru, terutama dalam lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal.

Secara statistik, hasil analisis korelasi Pearson juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan guru dengan nilai 0,386, yang berarti bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat asosiasi yang cukup kuat. Dari sisi kontribusi, variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 17,41% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 29,91% terhadap keseluruhan model prediksi. Angka ini menempatkan kepuasan kerja sebagai prediktor kedua terkuat setelah konflik peran dalam menjelaskan variasi tingkat kesejahteraan guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dijalannya. Hal ini mencakup persepsi terhadap sistem imbalan dan penghargaan, hubungan sosial di tempat kerja, kepemimpinan yang mendukung, kesempatan promosi, pelatihan, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih mudah membentuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan peserta didik, serta memiliki ketahanan emosional yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan profesi.

Mengacu pada hasil data deskriptif dalam penelitian ini, diperoleh bahwa sebagian besar guru berada dalam kategori kepuasan kerja sedang hingga rendah, yang mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti penghargaan, dukungan karier, dan fasilitas kerja masih belum optimal. Guru-guru yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan motivasi, stres yang meningkat, serta ketidaknyamanan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan secara fisik, emosional, dan sosial.

Sebaliknya, guru yang merasa dihargai dan didukung secara profesional akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap institusi sekolah. Mereka akan lebih bersemangat dalam mengajar, aktif dalam kegiatan sekolah, dan merasa bangga menjadi bagian dari komunitas pendidikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memperkuat rasa bahagia dan bermakna dalam menjalankan profesi sebagai pendidik.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan. Untuk meningkatkan kesejahteraan guru, sekolah perlu mengembangkan sistem manajemen yang berbasis pada peningkatan kepuasan kerja. Langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan antara lain: memperbaiki sistem penghargaan dan tunjangan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan iklim kerja yang positif dan suportif, serta membuka kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Dengan demikian, guru akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dan diberdayakan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

4. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 96,082 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang signifikan pada variabel terikat, yaitu kesejahteraan guru. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa kesejahteraan guru bukan hanya dipengaruhi oleh satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Besarnya pengaruh simultan ketiga variabel bebas tersebut terhadap kesejahteraan guru tercermin dalam nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647. Artinya, sebesar 64,7% variasi dalam kesejahteraan guru dapat dijelaskan oleh kombinasi dari beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, dukungan sosial keluarga, budaya kerja sekolah, maupun kondisi kesehatan guru secara personal. Nilai R^2 yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model sudah cukup kuat dalam menjelaskan kesejahteraan guru secara empiris.

Berdasarkan analisis kontribusi masing-masing prediktor terhadap model, diketahui bahwa variabel konflik peran merupakan prediktor paling dominan, dengan sumbangan efektif sebesar 34,57% dan sumbangan relatif sebesar 53,43% dari keseluruhan model. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik peran sering dipersepsikan sebagai tekanan, namun dalam konteks guru sekolah dasar di Kecamatan Limbangan, konflik peran dapat dikelola dan direspons secara adaptif sehingga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan mereka. Ini mencerminkan adanya profesionalisme, ketangguhan, dan kemampuan manajemen peran yang baik dari para guru dalam menghadapi kompleksitas tugas mereka.

Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 17,41% dan sumbangan relatif sebesar 29,91%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, kondisi kerja, hubungan sosial, serta pengembangan profesional, turut memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya memperkuat kondisi psikologis dan emosional mereka dalam menjalani tugas sehari-hari.

Beban kerja meskipun memberikan sumbangan efektif paling kecil yaitu sebesar 12,76%, tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan guru. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup guru. Oleh karena itu, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil, manajemen beban kerja tetap merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang kuat bahwa kesejahteraan guru merupakan hasil dari interaksi dinamis antara tekanan eksternal (beban kerja dan konflik peran) dengan respons internal yang bersumber dari kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesejahteraan guru harus dirancang secara menyeluruh dan terpadu, tidak hanya fokus pada pengurangan beban kerja, tetapi juga mencakup penguatan kompetensi guru dalam manajemen peran, peningkatan dukungan sosial, dan pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja.

Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dalam pengelolaan kesejahteraan guru. Intervensi yang berfokus pada penyalarsan beban kerja, pemberdayaan guru dalam menghadapi konflik peran, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja yang mendukung, diyakini akan berdampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,375 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami guru, maka semakin rendah tingkat kesejahaterannya. Hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan guru juga diperkuat oleh nilai korelasi Pearson sebesar -0.301, yang menunjukkan arah hubungan negatif dengan kekuatan sedang. Beban kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 12,76% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 19,72% terhadap kesejahteraan guru dari total variasi yang dijelaskan model.
2. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. Hasil ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,967 dengan nilai signifikansi 0,000, serta nilai korelasi Pearson sebesar 0,597, yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Kecamatan Limbangan secara umum memiliki kemampuan adaptif dalam menghadapi konflik peran yang kompleks, seperti antara tuntutan mengajar, administratif, dan peran dalam kehidupan pribadi. Konflik peran memberikan sumbangan efektif sebesar 34,57%, yang merupakan kontribusi paling besar, dan sumbangan relatif sebesar 53,43%, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kesejahteraan guru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. Koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,492 dengan nilai signifikansi 0,000, serta nilai korelasi Pearson sebesar 0,386, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi—baik dalam aspek hubungan sosial, sistem penghargaan, pengembangan karier, maupun kenyamanan kerja—cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menyumbang 17,41% secara efektif dan 29,91% secara relatif terhadap kesejahteraan guru.
4. Secara simultan, beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 96,082 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 menunjukkan bahwa 64,7% variasi dalam kesejahteraan guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 35,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Di antara ketiga variabel, konflik peran merupakan prediktor yang paling dominan, diikuti oleh kepuasan kerja, dan kemudian beban kerja.

REFERENSI

- Abilifano Forangga Putra, Hardani Widhiastuti, dan L Rini Sugiarti. (2023). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5, 8395–8400. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11888>
- Aisyah, A., dan Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109–122.
- Amri, A., dan Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1–10.
- Amruloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismaatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- As'adi, M., dan others. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(4), 374–380.
- Azizah, U., Inariska, P. S., Hasbiyallah, H., dan Hasanah, A. (2021). Implementasi Tunjangan Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru di SDN Jadi Sepakat. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 31–38.
- Dewi, A. M. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Fashion Pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ghaybiyyah, F., dan Mahpur, M. (2022). Dinamika Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer SD Negeri 02 Tiudan, Kecamatan Gondang, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penyuluhan Agama*, 8(1), 1–18.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianto. (2018). Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 190–195. <http://kabar24.bisnis.com>
- [https://ideas.or.id/2024/05/22/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/.\(n.d.\)](https://ideas.or.id/2024/05/22/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/.(n.d.)).
- Ilahi, D. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 44(1).
- Indrianti, E. D., dan Listiadi, A. (2021). Pengaruh lingkungan keluarga, prestasi belajar, dan kesejahteraan guru terhadap minat menjadi guru akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 13–24.
- Indriyani, A., Saefulloh, M., dan Riono, S. B. (2020). Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7).
- Jaya, P. T., Mahdum, M., dan Hadriana, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Guru SD Sekecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(2), 253–263.

- Kalikulla, S. (2017). Pengaruh kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru smk di kabupaten Sumba Barat. *JDMF (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(2), 79–90.
- Kulsum, U. (2023). Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Tidak Tetap. *Journal on Education*, 6(1), 8894–8912.
- Leonardi, F. N., dan Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37.
- Lestari, D., dan Transistari, R. (2021). Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Lestari, S. F., Suroso, S., dan Karnama, M. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5904–5912.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2), 293–303.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru PAUD di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62–67.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo J Ilm Psikol*, 8(1), 141–146.
- Nailah, Y. F., dan Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja pada Guru SMA di Kabupaten X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 66–76.
- Nuraeni, S. (2023). *Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Guru Smk Bina Karya Mandiri*. Universitas Islam” 45” Bekasi.
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., dan Musdalifah, M. (2020). Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(3).
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., dan Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015.
- Prakoso, A. S., dan Sopiah, S. (2023). Scoping Review: Perspektif Kesejahteraan Karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(1), 1–14.
- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., dan Wahono, B. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(14).
- Putrayana, G. K., Agung, A. A. G., dan Sunu, I. G. K. A. (2018). Analisis Determinasi Gaya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Mutu, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 77–87.
- Rosayu, A. A., Harjadi, D., dan Djuniardi, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Sekecamatan Dukupuntang dengan Motivasi Kerja sebagai Moderasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 8–26.
- Ruhyat, I. N., Hernita, S. J., Riduwan, A., dan Ariyadi, I. E. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 149–156.

- Saad, N. M. (2020). *Pengaruh konflik peranan terhadap hasrat persaraan awal pemimpin guru: Kepuasan kerja sebagai mediator*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.
- Saban, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Di Smp Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 351–358.
- Sanjaya, E. H. N. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang*. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Sedarmayanti, S., Listiani, T., Jubaedah, E., dan Khristiningrum, V. A. (2020). The Influence of Competency and Compensation on Performance of Full-Time Employees in Parahyangan Catholic University Bandung. *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)*, 5–11.
- Septiani, D. H., dan Widiyanto, W. (2021). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan, Lingkungan Keluarga, dan Kesejahteraan terhadap Kesiapan menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 10(1), 130–144.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., dan Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Siregar, F. A., dan Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174.
- Subair, A. (2024). Hubungan Kinerja terhadap Kesejahteraan Guru SMA Se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(5).
- Suchyadi, Y., Karmila, N., dan Safitri, N. (2019). Kepuasan Kerja Guru Ditinjau dari Peran Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bogor Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 02, 91–94. <http://journal.unpak.ac.id/index.php/jppguseda>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, D. (2022). *Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Sebagai Mitra Strategis Perusahaan*.
- Ummah, S. (2023). *Pengaruh konflik peran ganda dimoderasi regulasi diri terhadap kesejahteraan psikologis Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Karangploso Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang. Pendidikan)*. Bumi Aksara.
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–148.
- Widarni, E. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bahrul Maghfiroh Malang. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Widodo, H. (2021). *Pendidikan holistik berbasis budaya sekolah*. Uad Press.
- Yuanita, R., dan Padmantlyo, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding University Research Colloquium*, 1(1), 264–275.
- Zulfiana, R. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT Madsumaya Indo Seafood*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., dan Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).