

Burnout, Penurunan Kualitas Interaksi, Mutasi dan Resignasi Pada Sekolah Islam: Kajian Workload dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

**Anniez Rachmawati Musslifah^{*1}, Faqih Purnomosidi², Dhian Riskiana Putri³
Erna Indriastiningsih⁴**

^{1,2,3}Program Studi Psikologi Universitas Sahid Surakarta, Jl. Adi Sucipto 154, Jajar,
Laweyan, Surakarta

⁴Program Studi Teknik Industri, Universitas Sahid Surakarta, Jl. Adi Sucipto 154, Jajar,
Laweyan, Surakarta

e-mail: ¹anniez@usahidsolo.ac.id, ²faqih@usahidsolo.ac.id, ³dhian@usahidsolo.ac.id,
⁴ernaindriasti@usahidsolo.ac.id

(artikel diterima: 06-05-2025, artikel disetujui: 21-10-2025)

Abstrak

Peningkatan beban kerja (*workload*) pada tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah Islam berbasis asrama (*boarding school*) menjadi isu krusial dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis distribusi *workload*, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja staf secara menyeluruh. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi lapangan, dengan lokasi penelitian di salah satu *boarding school* Islam di Jawa Tengah yang dipilih secara purposif berdasarkan kompleksitas operasional dan padatnya aktivitas akademik dan non-akademik. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam terhadap 15 partisipan (guru, staf administrasi, dan manajemen), observasi partisipan, serta analisis dokumen kebijakan internal sekolah. Hasil penelitian menunjukkan ketimpangan distribusi beban kerja antarbagian. Guru asrama, misalnya, merangkap tugas administratif dan pembinaan santri tanpa kompensasi atau regulasi yang memadai. Sebanyak 9 dari 15 partisipan mengungkapkan mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi kerja, serta menunjukkan gejala *burnout* yang nyata. Lima di antaranya menyatakan keinginan untuk mutasi atau mengundurkan diri. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya standarisasi tugas, tingginya tuntutan kerja 24 jam di lingkungan asrama, serta tekanan kurikulum terpadu. *Burnout* juga berdampak pada penurunan kualitas interaksi antar staf dan menurunnya keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan penyusunan pedoman kerja berbasis analisis jabatan, penguatan dukungan psikologis, pelatihan manajemen waktu, serta integrasi teknologi untuk optimalisasi sistem manajemen beban kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Boarding School, Manajemen SDM, Workload Analysis*

Abstract

The increasing workload on teaching and administrative staff in Islamic boarding schools has become a crucial issue in human resource management (HR) practices. This study aims to analyze workload distribution, identify influencing factors, and evaluate its impact on overall staff performance. The study employed a qualitative approach through fieldwork, with the research location being an Islamic boarding school in Central Java, purposively selected based on its operational complexity and high academic and non-academic activities. Data collection techniques included in-depth interviews with 15 participants (teachers, administrative staff, and management), participant observation, and analysis of the school's internal policy documents. The results revealed an inequitable distribution of workload across departments. Boarding school teachers, for example, juggles administrative duties and

student guidance without adequate compensation or regulation. Nine of the 15 participants reported experiencing emotional exhaustion, loss of work motivation, and exhibiting clear symptoms of burnout. Five of them expressed a desire to transfer or resign. This situation was exacerbated by a lack of standardized tasks, the high demands of 24-hour work in the boarding school environment, and the pressures of an integrated curriculum. Burnout also impacts the quality of interactions between staff and decreases teacher engagement in learning activities. This study recommends the development of job analysis-based work guidelines, enhanced psychological support, time management training, and technology integration to optimize the workload management system sustainably..

Keywords: *Boarding School, Human Resource Management, Workload Analysis*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah Islam, khususnya *boarding school*, menghadapi tantangan unik akibat kompleksitas operasional yang menggabungkan fungsi pendidikan, pengasuhan, dan pembinaan karakter berbasis nilai keislaman. Salah satu persoalan krusial yang sering diabaikan adalah ketidakseimbangan beban kerja (*workload*) antar komponen tenaga pendidik dan kependidikan. Padahal, *workload* yang tidak terkelola secara proporsional berpotensi menimbulkan dampak sistemik, mulai dari penurunan kinerja individu hingga gangguan terhadap kualitas layanan pendidikan (Kobis et al., 2023). Fenomena ini semakin mengemuka di sekolah Islam berbasis asrama, di mana tuntutan tugas tidak hanya terbatas pada jam akademik formal, tetapi juga mencakup pendampingan siswa 24 jam, aktivitas keagamaan, serta tanggung jawab administratif yang padat.

Secara teoritis, konsep *workload analysis* telah banyak dibahas dalam literatur manajemen SDM, namun mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada sektor korporasi atau institusi pendidikan umum (R. H. Putra et al., 2023). Sementara itu, studi yang mengkaji konteks spesifik sekolah Islam, terutama *boarding school*, masih sangat terbatas, sehingga menciptakan theoretical gap dalam hal pendekatan manajemen *workload* yang selaras dengan nilai-nilai Islam dan karakteristik lingkungan asrama (Hasin et al., 2023).

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengukur beban kerja secara kuantitatif berbasis jam kerja, tanpa mempertimbangkan aspek kualitatif, seperti tekanan psikologis, ekspektasi peran ganda (*role conflict*), dan tanggung jawab moral-spiritual yang melekat pada pendidik di sekolah Islam (Natanael et al., 2023; Nawawi et al., 2024). Selain itu, minimnya eksplorasi tentang bagaimana faktor budaya organisasi dan sistem nilai Islam memengaruhi persepsi staf terhadap *workload* menjadi celah akademik yang perlu diisi.

Penelitian ini berawal dari temuan di lapangan yang menunjukkan gejala *overload* pada guru dan staf *boarding school*, seperti tingginya tingkat kelelahan kronis, *turnover intention*, dan ketidakpuasan kerja. Observasi pendahuluan di lokasi penelitian mengungkap bahwa ketidakmerataan distribusi tugas sering dipicu oleh absennya standar operasional yang jelas, tumpang tindih wewenang, serta tuntutan kurikulum akademik dan diniyah yang padat. Problematika ini diperparah oleh dinamika kehidupan asrama yang mengharuskan pendidik berperan sebagai pengajar, pengasuh, sekaligus figur teladan, tanpa dukungan skema kompensasi atau mekanisme evaluasi *workload* yang memadai. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini berisiko menggerus keberlanjutan kualitas pendidikan dan kesejahteraan psikologis SDM sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirancang untuk melakukan analisis mendalam tentang pengelolaan *workload* di sekolah Islam berbasis asrama melalui pendekatan kualitatif yang menangkap nuansa kontekstual. Temuan ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah ilmu manajemen SDM pendidikan, tetapi juga menjadi dasar rekomendasi kebijakan yang adaptif bagi institusi sejenis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDM pendidikan dengan menyoroti pentingnya pendekatan kontekstual dalam menganalisis beban kerja di lingkungan *boarding school* Islam. Selain itu, penelitian ini juga mengisi celah teoretis (*theoretical gap*) yang selama ini kurang memperhatikan aspek spiritual dan emosional sebagai komponen kritis dalam manajemen beban kerja di lembaga pendidikan Islam.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengkaji secara mendalam permasalahan beban kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan *boarding school* Islam. Pendekatan ini dipilih karena isu *workload* membutuhkan eksplorasi menyeluruh terhadap makna, persepsi, dan pengalaman subjek yang tidak dapat diungkap secara memadai melalui metode kuantitatif. Lokasi penelitian ditetapkan di Pondok Pesantren Modern X di Jawa Tengah, yang dipilih secara purposif karena memiliki karakteristik khas sebagai sekolah berasrama dengan sistem kurikulum terpadu (nasional dan diniyah) serta menghadapi persoalan beban kerja yang terdokumentasi.

Subjek penelitian meliputi 15 partisipan yang terdiri dari guru, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah yang direkrut melalui teknik *snowball sampling* hingga mencapai titik kejenuhan data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali pengalaman subjek dalam menghadapi beban kerja, strategi penanganannya, serta dampaknya terhadap kehidupan profesional dan personal. Setiap wawancara berdurasi 60-90 menit dan dilakukan secara tatap muka dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian.

Selain wawancara, penelitian ini juga melibatkan observasi partisipan dimana peneliti terlibat dalam aktivitas harian sekolah selama periode tertentu untuk mengamati secara langsung dinamika beban kerja di lapangan. Dokumen pendukung, seperti struktur organisasi, pembagian tugas, dan laporan kinerja juga dianalisis sebagai data sekunder untuk memperkaya temuan. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta pemeriksaan anggota (*member checking*) untuk memastikan akurasi interpretasi data sesuai dengan persepsi subjek penelitian (Abdussamad, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep *workload* atau beban kerja telah berkembang sebagai konstruk multidimensi dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. *Workload* pada hakikatnya merujuk pada jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan kapasitas fisik, mental, dan emosional yang dimiliki (Abdussamad, 2021). Dalam konteks organisasi, pemahaman tentang *workload* tidak

dapat dipisahkan dari analisis mengenai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Workload* yang optimal terjadi ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan individu dengan kompleksitas dan volume pekerjaan yang harus ditangani (Tentama et al., 2019).

Dimensi *workload* dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek utama, yaitu *workload* kuantitatif dan *workload* kualitatif. *Workload* kuantitatif berkaitan dengan *volume* pekerjaan yang diukur melalui indikator, seperti jumlah tugas, jam kerja, dan target produksi. Sementara itu, *workload* kualitatif menyentuh aspek kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tekanan psikologis yang menyertai pelaksanaan tugas. Kedua dimensi ini saling berinteraksi dan memberikan pengaruh kumulatif terhadap persepsi individu terhadap beban kerja yang mereka alami (Thürer et al., 2011). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, pengukuran *workload* tidak dapat hanya berfokus pada aspek kuantitatif semata, tetapi harus memperhitungkan faktor-faktor kualitatif yang seringkali lebih menentukan tingkat stres dan kepuasan kerja (E. T. S. Putra et al., 2019).

Teori-teori tentang *workload* telah berkembang dari berbagai perspektif disiplin ilmu. Perspektif ergonomi memandang *workload* sebagai interaksi antara kapasitas manusia dengan karakteristik sistem kerja, dimana ketidaksesuaian antara keduanya dapat menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja (Pangabean et al., 2024). Sementara itu, pendekatan psikologis lebih menekankan pada persepsi subjektif individu terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengelola tuntutan tersebut (Tanjung et al., 2020).

Perspektif manajemen strategis melihat *workload* sebagai variabel yang dapat dikelola melalui desain pekerjaan, alokasi sumber daya, dan kebijakan organisasi yang tepat. Model *Demand-Control-Support* merupakan salah satu kerangka teoretis yang banyak digunakan untuk menganalisis *workload*. Model ini menjelaskan bagaimana interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*), kontrol atas pekerjaan (*job control*), dan dukungan sosial (*social support*) memengaruhi pengalaman kerja individu (Arrung & Rahardjo, 2022). Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai dan dukungan sosial yang cukup dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, seperti stres, kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, ketika individu memiliki tingkat kontrol yang memadai terhadap pekerjaannya dan mendapatkan dukungan yang cukup dari lingkungan sosial, dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat diminimalisasi (Omela et al., 2021).

Dalam konteks pendidikan, konsep *workload* memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari sektor lain. Pendidik tidak hanya menghadapi tuntutan akademik tetapi juga tanggung jawab moral dan sosial dalam membentuk karakter peserta didik. *Workload* guru mencakup tidak hanya tugas mengajar di kelas tetapi juga persiapan materi ajar, evaluasi pembelajaran, bimbingan siswa, serta berbagai tugas administratif (Janib et al., 2021). Di lingkungan *boarding school*, beban kerja ini menjadi lebih kompleks karena guru juga berperan sebagai pengasuh yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa selama 24 jam. Karakteristik *workload* seperti ini menuntut pendekatan manajemen yang lebih holistik dan sensitif terhadap konteks.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi *workload* sangat beragam dan saling terkait. Faktor individu, seperti pengalaman kerja, keterampilan, ketahanan fisik dan mental, serta motivasi kerja berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang mempersepsikan beban kerjanya. Faktor organisasional meliputi desain

pekerjaan, kebijakan alokasi tugas, sistem reward, dan budaya organisasi. Faktor lingkungan, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja juga turut memengaruhi persepsi workload (Praditiya & Sary, 2023).

Interaksi antara berbagai faktor ini menciptakan dinamika yang kompleks dalam pengalaman *workload* setiap individu. Dampak *workload* terhadap kinerja individu dan organisasi mengikuti kurva berbentuk U terbalik (Maharani & Santosa, 2025). Pada tingkat optimal, *workload* yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja melalui mekanisme tantangan kerja yang positif. Namun ketika melebihi kapasitas individu, *workload* yang berlebihan akan menimbulkan berbagai konsekuensi negatif (Ahmad et al., 2023). Pada tingkat individu, *overload* dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), gangguan kesehatan, dan penurunan kualitas hidup (Siswadi et al., 2024). Pada tingkat organisasi, *workload* yang tidak terkendali dapat mengurangi produktivitas, meningkatkan angka absensi, dan mempertinggi *turnover intention* karyawan (Damayanti et al., 2023).

Pengukuran *workload* dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan baik objektif maupun subjektif. Pengukuran objektif meliputi penghitungan jumlah tugas, durasi kerja, dan analisis beban kerja berdasarkan deskripsi jabatan (S & Ali, 2022). Pengukuran subjektif lebih menekankan pada persepsi individu terhadap beban kerja yang dapat diakses melalui kuesioner dan wawancara (Sari & Zuhrina Aidha, 2024). Dalam konteks penelitian kualitatif, pendekatan fenomenologis dapat digunakan untuk menggali pengalaman subjektif individu dalam menghadapi beban kerja mereka.

Manajemen *workload* yang efektif memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan intervensi pada berbagai level. Pada level individu, strategi dapat mencakup pelatihan manajemen waktu, pengembangan keterampilan coping, dan peningkatan kapasitas kerja (Susanto & Herlina, 2024). Pada level organisasi, intervensi dapat berupa redesign pekerjaan, optimalisasi alokasi sumber daya, penyediaan dukungan sosial, dan pengembangan kebijakan kerja yang lebih fleksibel (Hermawan, 2021).

Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan manajemen *workload* perlu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual sebagai sumber ketahanan psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan penelitian ini mengungkap kompleksitas persoalan beban kerja di lingkungan *boarding school* Islam yang mencerminkan dinamika unik antara tuntutan akademik dan tanggung jawab pastoral. Data wawancara mendalam menunjukkan bahwa 12 dari 15 responden mengalami kondisi *overload* kronis, dengan karakteristik utama berupa jam kerja yang melampaui ketentuan standar (rata-rata 14 jam/hari) dan tumpang tindih peran antara pendidik, pengasuh, dan figur religius. Fenomena ini diperparah oleh sistem kerja shift malam untuk pengawasan asrama yang mengakibatkan gangguan pola tidur dan akumulasi kelelahan fisik. Seorang guru bidang studi Al-Qur'an mengungkapkan,

"Kami tidak hanya bertanggung jawab atas nilai akademik santri, tetapi juga harus memastikan pembentukan karakter islami mereka selama 24 jam"

Hal ini merupakan bentuk pernyataan yang mengindikasikan adanya konflik peran (*role conflict*) multidimensi. Analisis tematik mengidentifikasi tiga faktor dominan penyebab ketidakseimbangan beban kerja. Pertama, absennya standar operasional yang jelas dalam pembagian tugas menyebabkan distribusi tanggung jawab yang tidak merata, dimana guru senior cenderung mendapatkan beban lebih ringan sementara guru junior menanggung pekerjaan administratif tambahan. Kedua, sistem evaluasi kinerja yang hanya berfokus pada *output* akademik tanpa

mempertimbangkan beban non-akademik menciptakan ketidakadilan persepsi. Ketiga, minimnya pemanfaatan teknologi untuk otomatisasi tugas administratif memperparah inefisiensi waktu kerja. Temuan ini sejalan dengan teori *Conservation of Resources* yang menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan antara investasi sumber daya dan imbalan dapat menyebabkan stres kerja kronis (Adrianto et al., 2020).

Dampak beban kerja berlebihan terlihat pada tiga level berbeda. Pada level individu, muncul gejala burnout berupa emosi yang mudah tersulut, penurunan motivasi mengajar, dan keluhan kesehatan fisik, seperti sakit kepala dan maag kronis. Pada level interpersonal, terjadi penurunan kualitas interaksi antara guru dan santri karena keterbatasan energi untuk pendekatan personal. Pada level institusional, teridentifikasi tren peningkatan permohonan mutasi dan resignasi pada dua tahun terakhir, sebagaimana diungkapkan oleh kepala bagian SDM:

"Setiap semester ada 2-3 guru yang mengajukan pengunduran diri dengan alasan utama kelelahan fisik dan mental"

Pembahasan terhadap temuan ini mengarah pada pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen beban kerja di lingkungan pendidikan Islam. Berbeda dengan temuan di sekolah umum maupun perusahaan, konteks *boarding school* memerlukan pertimbangan khusus terhadap beban emosional spiritual yang melekat pada pendidik.

Analisis dokumen kebijakan menunjukkan bahwa sistem *reward* yang ada belum menyentuh aspek psikologis dan spiritual, padahal teori *Islamic Work Ethics* menekankan keseimbangan antara dimensi duniawi dan ukhrawi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Situmorang & Hidayat, 2019). Temuan ini memperkuat argumen tentang perlunya integrasi nilai-nilai Islam dalam desain kebijakan SDM pendidikan, khususnya dalam hal distribusi tugas yang adil dan sistem kompensasi yang komprehensif (Fitriyani et al., 2024).

Solusi potensial yang muncul dari analisis data meliputi: (1) penyusunan *job description* berbasis analisis beban kerja yang mempertimbangkan, baik tugas akademik maupun non-akademik, (2) pengembangan sistem pendukung psikologis berbasis nilai-nilai Islam seperti program mentoring spiritual dan konseling sejawat, serta (3) optimalisasi teknologi untuk tugas administratif melalui pelatihan digital literasi. Implementasi kebijakan tersebut memerlukan komitmen manajemen puncak dan pendekatan bertahap, mengingat resistensi terhadap perubahan yang sering muncul dalam institusi pendidikan tradisional. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model manajemen beban kerja yang sensitif terhadap konteks keislaman sekaligus menawarkan kerangka praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan pendidikan pesantren.

Pada tingkat praktis, penelitian ini menawarkan beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi masalah beban kerja. Pertama, perlunya penyusunan pedoman distribusi tugas yang lebih adil dan transparan dengan mempertimbangkan baik beban akademik maupun non-akademik. Kedua, pengembangan sistem pendukung psikologis dan spiritual berbasis nilai-nilai Islam, seperti program mentoring dan konseling sejawat, untuk membantu guru mengelola stres kerja. Ketiga, optimalisasi pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban administratif dan meningkatkan efisiensi waktu kerja. Rekomendasi ini tidak hanya relevan bagi lokasi penelitian, tetapi juga dapat diadaptasi oleh *boarding school* lain yang menghadapi tantangan serupa.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap kompleksitas persoalan beban kerja (*workload*) dalam konteks manajemen SDM di *boarding school* Islam, di mana tuntutan ganda sebagai pendidik, pengasuh, dan figur religius menciptakan dinamika kerja yang unik dan menantang. Temuan penelitian menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja yang bersumber dari tiga faktor utama: (1) tidak adanya standar operasional yang jelas dalam pembagian tugas, (2) sistem evaluasi kinerja yang hanya berfokus pada output akademik, dan (3) minimnya pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja. Ketidakseimbangan ini berdampak signifikan pada tingkat stres, kepuasan kerja, dan turnover intention guru, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dan berbasis bukti dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Dengan memperhatikan aspek akademik, psikologis, dan spiritual, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan bagi para pendidik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan lokasi dan melibatkan lebih banyak variabel, seperti peran kepemimpinan dan budaya organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika beban kerja di lingkungan boarding school Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif (P. Rapanna (ed.); 1st ed.). @Syakir Media Press.
- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). The Influence Of Workload And Motivation On Employee Satisfaction And Performance Of Pt Gema Soerya Samodra. *IJEJAR*, 4(3), 71-79.
- Ahmad, N., Siddiq, D. M., Suzana, A., & Sofyan, N. I. (2023). The Effect Of Workload, Work Stress And Work Fatigue On Employee Performance On Puskesmas In Majalengka Regency. *Riset Sains Indonesia*, 14(1), 48-56.
- Arrung, N. P., & Rahardjo, O. S. (2022). The Effect of Workload and Work Stress on the Performance of Teachers of SMK Kr . Pelangi Makale in Tana Toraja. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19219-19236.
- Damayanti, N., Rabialdy, F., & Latief, D. A. (2023). The relationship between workload, organizational support, work environment and employee performance during work from home. *JMSAB*, 6(1), 109-122.
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Workload , Work Motivation , and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 04(02), 397-406.
- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., & Johari, Y. C. (2023). The Impact of Workload , Management Factors , and Job Insecurity on Employee Well-Being : A Review of Recent Research. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 13(4), 942-950. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16703>
- Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation. *JLPH*, 1(3), 126-134.

- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., & Zaremohzzabieh, Z. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia : The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education (AJUE)*, 17(2), 85-99.
- Kobis, Y. S., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas*, 11(1), 48-56.
- Maharani, N., & Santosa, A. (2025). The Influence of Workload , Work Stress and Work-Life Balance on Turnover Intention in Generation Z Employees in Yogyakarta Special Region. *HEMAT*, 2(1), 77-83.
- Natanael, K., Christiana, M., Kalis, I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment*, 13(5), 3110-3122.
- Nawawi, Y., Zainul, L. M., Rusba, K., Khatami Muhammad Putra, F., & Zulfikar, I. (2024). The Effect of Workload on Concentration Disorders With Work Stress in PT Oragon Technology Indonesia. *Ranah Research*, 6(5), 2240-2248.
- Omela, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2021). Effect of Workload and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol. *International Journal of Research and Review*, 8(1), 490-495.
- Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Administrasi Bisnis*, 13(1), 19-30.
- Praditiya, R., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *IJRBS*, 12(5), 164-173.
- Putra, E. T. S., Soelton, M., Ali, A. J., Arief, H., Saragih, L., & Friska Risfi. (2019). The Implication Of Work Load In The Work Place That May Provoke Work Stress. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 20(5), 172-177.
- Putra, R. H., Soeharso, S., & Salim, F. (2023). Analysis of the influence of workload and supervision on employee performance through work stress as an intervening variable in production department of pt yanmar diesel indonesia. *Saintifik (Multi Science Journal)*, 21(2), 47-56.
- S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *DIJEFA*, 3(2), 227-240.
- Sari, D. P., & Zuhrina Aidha, S. (2024). The Relantionship Between Workload And Work Fatigue Of Health Workers. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(2), 1031-1042.
- Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., Manyullei, S., & ABSTRACT. (2024). The effects of work stress and workload on job satisfaction with its impact on employee performance at pt . *Industrial kapal indonesia (persero)*. *Journal of law and sustainable development*, 12(1), 1-13.

-
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt . Schneider Electric Manufacturing Batam. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 377(Icaess), 220-226.
- Susanto, Y., & Herlina. (2024). Relationship Between Workload And Work Attitude On Employee Performance Is Mediated By Organizational Commitment. *Bima Journal*, 5(2), 253-267.
- Tanjung, F. S., Nasution, H., & Absah, Y. (2020). Analysis of Workplace Stress Based on Employee Workload in Bank Mega Syariah Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(11), 412-418.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2498-2502.
- Thürer, M., Stevenson, M., & Silva, C. (2011). Three Decades of Workload Control Research : A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Production Research*, Mar 2012, 1-33.