

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru

Indriyani¹, Nurhayana²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam Pekanbaru
Email : nurhayana@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract: This research was conducted at the Vocational School of Finance in Pekanbaru, located on Jl. Gulama, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of workload on teacher performance at the Vocational School of Finance in Pekanbaru. Data analysis in this study used a quantitative method, namely research based on quantifiable data to produce robust estimates. The sample size was 86 people. The results of a simple linear regression were obtained: $Y = 15.631 + 639 X$. Using the t-test, the t-table value was 1.988 and the calculated t-value was 15.631. This means that $t\text{-count} = 15.531 > t\text{-table} = 1.988$, indicating that workload affects teacher performance at the Vocational School of Finance in Pekanbaru. The adjusted R-squared result of 0.530 indicates that workload influences teacher performance at Pekanbaru Financial Vocational School by 53%, with the remaining 47% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Workload and Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada siswa, serta mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang sering kali menjadi sumber tekanan dan stres, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas, motivasi, serta kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terdistribusi dengan baik dapat mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Di Sekolah Menengah Kejuruan

Keuangan Pekanbaru, fenomena meningkatnya tuntutan administratif, penyesuaian kurikulum, serta pengelolaan berbagai program sekolah menyebabkan beban kerja guru mengalami perubahan yang cukup signifikan. Hal ini memunculkan kekhawatiran mengenai bagaimana beban kerja tersebut mempengaruhi kinerja mereka, baik secara individu maupun tim. oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru. Dengan memahami hubungan ini, pihak manajemen sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam mengelola beban kerja secara proporsional, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Tabel 1

Jumlah Guru Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Dari Tahun 2020 S/D 2024
Berdasarkan Status Kepegawaian:

Tahun	Guru Tetap Yayasan	Percentase %
2020	80	-
2021	82	2,5%

2022	84	2,44%
2023	85	1,19%
2024	86	1,18%

Sumber :Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru ,2025

Tabel Di atas Menjelaskan Secara Rinci Jumlah Guru Tetap Yayasan Yang Bekerja Dan Persentase Jumlah Guru Per Tahun Terhadap Total Lima Tahun 2020 S/D 2024 Kenaikan Jumlah Guru Tiap Tahun Dari tahun 2020 hingga 2024, jumlah guru terus mengalami peningkatan. Ini menunjukkan adanya komitmen terhadap penguatan sumber daya manusia di bidang pendidikan kejuruan khususnya jurusan keuangan. hingga 2024, terlihat bahwa jumlah guru yang menyerahkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) tepat waktu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020, dari 80 guru yang ada, sebanyak 60 guru (75%) menyerahkan RPP tepat waktu, dan 20 guru (25%) tidak tepat waktu.Pada tahun 2021, jumlah guru bertambah menjadi 82 orang. Dari jumlah tersebut, 61 guru (74,39%). menyerahkan RPP tepat waktu. Walaupun jumlah guru yang menyerahkan RPP tepat waktu bertambah, persentasenya sedikit menurun karena total guru juga meningkat.Tahun 2022, dari 84 guru, sebanyak 64 guru (76,19%) menyerahkan RPP tepat waktu. Tahun 2023 meningkat lagi menjadi 66 guru dari 85 guru (77,65%). Lalu pada tahun 2024, jumlah guru yang menyerahkan RPP tepat waktu mencapai angka tertinggi, yaitu 70 guru dari 86 orang (81,40%).Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi tren positif setiap tahunnya, Semakin banyak guru yang menyerahkan RPP tepat waktu, dan semakin sedikit guru yang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam hal tanggung jawab administrasi semakin membaik. Kemungkinan besar hal ini terjadi karena adanya peningkatan kesadaran, pengawasan yang lebih baik, atau sistem manajemen sekolah yang lebih tertib dan teratur. Data ini mendukung bahwa beban kerja yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam penyusunan dan

penyerahan perangkat pembelajaran seperti RPP. Berikut beban kerja guru di SMK keuangan pekanbaru.; seorang guru harus mencapai target mendapatkan siswa mendaftar di SMK Keuangan Pekanbaru jika tidak mencapai target akan mendapatkan berupa sanksi pemotongan gaji. seorang guru yang harus mengajar penuh satu hari (pagi-sore), Selain mengajar, guru juga menghabiskan waktu untuk menyiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, modul, serta bahan ajar lainnya. Kegiatan ini biasanya memakan waktu sekitar 4 hingga 6 jam per minggu, tergantung pada banyaknya materi dan persiapan yang dibutuhkan.

SMK Keuangan Pekanbaru Bahwa Jam Masuk Dan Jam Pulang Guru Dari Senin Sampai Hari Jumat mulai bekerja dari masuk pukul 07.10 Wib hingga pulang pukul 15.00 Wib dan di hari Sabtu masuk pukul 07.10 Wib dan pulang pukul 13.00 Wib , Jika Melakukan Pelanggaran Berupa Keterlambatan Jam Masuk Kerja Akan Dikenakan Sanksi Berupa Pemotongan Gaji. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru’

TINJAUAN PUSTAKA Beban Kerja

Menurut Tumanggor (2021), beban merupakan hasil dari kegiatan kerja sehari-hari yang mempengaruhi tubuh, baik secara fisik maupun mental. Kegiatan kerja dapat memberikan beban yang melebihi atau sesuai dengan kemampuan individu untuk menanganinya. Menurut Dhini Rama dalam Sumiyati & Siregar (2021), beban merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan untuk

mencapai tujuan organisasi. Pengertian beban kerja Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, beban kerja menjadi salah satu aspek yang signifikan. Beban kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja individu di tempat kerja. Menurut Budiasa (2021), beban kerja merupakan persepsi para pekerja mengenai aktivitas kerja yang harus diselesaikan dalam sebuah unit organisasi dalam batas waktu tertentu, serta upaya mereka dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Menurut Edi Siregar & Vidya Nourma Linda (2022), beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus dituntaskan oleh pekerja dalam batas waktu yang telah ditetapkan dalam menjalankan suatu profesi tertentu, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Indikator beban kerja

Menurut Tarwaka (2011:131) indikator beban kerja yang dihubungkan dengan pekerjaan karyawan, yaitu:

1. Beban waktu (*Time load*) Yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang mempengaruhi baik atau tidaknya suatu pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*Mental effort load*) Yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental, kesabaran dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*) Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi yang menjadi beban dalam menyelesaikan suatu Pekerjaan

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan oleh organisasi." Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Indikator – indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) UU tentang Dosen dan Guru mengatakan bahwa indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana program pembelajaran
 - a. Guru mampu membuat RPP berdasarkan kurikulum yang berlaku
 - b. RPP dijabarkan dari silabus yang mengarah kegiatan belajar murid dalam upaya kompetensi dasar
 - c. RPP disusun secara lengkap dan sistematis
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 - a. Guru menguasai materi/bahan ajar
 - b. Guru mampu mengelola kelas sedemikian rupa sehingga pembelajaran berlangsung secara aktif, inovatif, dan menyenangkan
 - c. Menggunakan alat bantu media sebagai bahan pengantar pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
Mampu menjalin komunikasi dan hubungan baik dengan staff tata usaha dan pegawai yang ada di lingkungan sekolah
4. Kemampuan melaksanakan penilaian
 - a. Menilai hasil belajar secara objektif dan sistematis
 - b. Hasil belajar siswa menjadi

- bahan pertimbangan untuk proses belajar mengajar selanjutnya
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan a. Memberikan bimbingan belajar agar siswa dapat mendalami suatu konsep pengetahuan secara mendalam
 6. Kemampuan melaksanakan program remedial
 - a. Memberikan jam pembelajaran tambahan kepada siswa yang hasil tes belajarnya dibawah nilai rata-rata sekolah
 - b. Membantu siswa pada usaha mengatasi hambatan-hambatan belajar sehingga mengurangi resiko remedial

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Dhania (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Dengan demikian beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seseorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik Pendapat De Ward dalam Tarwaka (2011), pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut, yaitu: 1. Kinerja yang optimal (optimal performance). Pada saat tuntutan tugas dalam keamanan sedang makan karyawan mampu melaksanakan tugas secara mudah dan kinerja tetap pada tingkat optimal, peningkatan tuntutan tugas

yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. 2. Peningkatan permintaan beban kerja (*increased workload demand*). Jika tuntutan kerja terus meningkat waktu luang kerja akan terbatas. Peningkatan karyawan yang mengalami gangguan kesehatan akan lebih besar pada saat kondisi kerja sebagai penyebab meningkatnya beban kerja tidak dikendalikan. Dengan demikian lebih lanjut pada tuntutan tugas maka kinerja mengalami penurunan. Dengan demikian kualitas kinerja mulai menurun Karena tuntutan beban kerja muali melebihi kapasitas karyawan. Dan karyawan secara individu tidak cukup mempunyai sumber daya secara mental untuk dapat mengatasi keadaan tersebut tanpa adanya strategi perbaikan kerja. 3. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Populasi guru dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Keuangan Pekanbaru berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus. Sampel yang diambil dari penelitian yaitu sebanyak 86 orang.

Menurut Arikunto (2017) bila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sebagai sampel. Dalam penelitian menggunakan uji instrumen uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji t. Selanjutnya menjelaskan persamaan regresi melakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil uji variabel Beban Kerja dan Kinerja dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel tersebut lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (0,361), maka Selanjutnya

disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid.

Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini diperoleh bahwa kedua variable penelitian ini di atas nilai Cronbach's Alpha yang disyaratkan $> 0,60$ sudah terlampaui. maka data penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,912	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,844	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2025

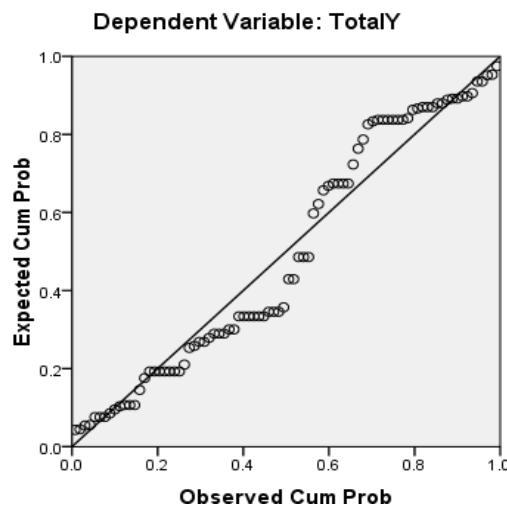
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yaitu beban kerja (0,912) , dan variabel kinerja (0,844) memiliki nilai Cronbach's Alpha, diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan

Pada gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



atau reliabel.

Untuk menguji apakah distribusi variabel menganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

pengawasan digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0.05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.631	2.343		6.672	.000
TotalX	.693	.071	.728	9.723	.000

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2025

Berdasarkan table 3 diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut $Y = 15.631 + 693 X$.

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien sebesar 15.631 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel beban kerja (nilai $X = 0$) maka kinerja guru pada SMK Keuangan Pekanbaru adalah 15.631 satuan
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja adalah 0,693 artinya jika variabel kinerja meningkat sebesar 1% maka beban kerja guru pada SMK Keuangan Pekanbaru meningkat sebesar 0,693 .hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berkontribusi

positif bagi guru SMK Keuangan Pekanbaru sehingga semakin meningkat tingkat beban kerja guru SMK Keuangan Pekanbaru maka semakin meningkat kinerja guru SMK Keuangan Pekanbaru.

Uji Hipotesis

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) ya itu beban kerja (X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja (Y) uji t dapat diketahui berdasarkan data pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.631	2.343	.728	6.672	.000
TotalX	.693	.071	.728	9.723	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Hasil SPSS ,2025.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara individual. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel pada Alfa 5% dan ($df=86-2=84$ adalah 1,98861 hipotesis dugaan pada penelitian adalah

H_0 : tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru.

H_a : ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru.

Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna atau signifikan oleh variabel

beban kerja terhadap kinerja sebaliknya jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang bermakna dan signifikan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja.

Nilai t tabel = $t.(a/2;n-2) = 5\%; 86-2=0,025; 84= 1,98861$

Nilai t hitung = 9.723

Sehingga dapat dilihat bahwa nilai t hitung (9.723) $>$ t tabel (1,98861) maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti ada pengaruh yang bermakna atau signifikan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru.Uji Koefisian Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui beban kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru dapat diketahui

dari nilai korelasi kedua variabel.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisian Determinasi(R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728a	.530	.524	4.899

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Hasil SPSS ,2025.

Berdasarkan tabel 5 diketahui angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 di mana angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru memiliki pengaruh sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Keuangan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Aldi Zibrain “*Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannah Deli Serdang*” (2023) jurnal, Sehingga Penting bagi pihak sekolah untuk memperhatikan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja sehingga bisa mendorong guru lebih focus pada kualitas pembelajaran, berinovasi, meningkatkan motivasi kerja dan memberikan waktu untuk pengembangan. Guru yang memiliki beban kerja yang ideal umumnya dapat meningkatkan kinerja lebih baik karena mampu mengatur waktu dan energi untuk setiap tugas profesionalnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka bab ini dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa pada variabel beban kerja skor tertinggi terdapat pada pernyataan Pertama “Waktu istirahat guru sangat memadai” dengan rata-rata tanggapan responden 3,39 yang berada pada kategori cukup setuju sedangkan variabel kinerja guru skor tertinggi terdapat pada pernyataan pertama “Mampu membuat RPP berdasarkan kurikulum yang berlaku.”. dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,02 yang berada pada kategori setuju.
2. Berdasarkan analisis rekreasi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan yaitu $Y = 15.631 + 693 X$.artinya jika $X = 0$ tanpa adanya beban kerja maka kinerja guru (Y) menjadi sebesar 15.631 dan jika ada 1 peningkatan beban kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,693 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa t hitung variabel beban kerja sebesar 9.723 sedangkan nilai t tabel 1,98861 sehingga t hitung $>$ t tabel ($9.723 > 1,98861$) dengan tingkatan signifikansi $0,0000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK keuangan Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

- Aldi Zibran. (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 1 236–39.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryadi, Ed.). CV Pena Persada
- Dina, A. N. E., dkk. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Vol. 3). Dinawisda.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press; 2011.
- Tumanggor, B. E. H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di CV. Cipta Dana Gemilang Gedong Tataan Pesawaran*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.