

**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU: SURVEI DI MADRASAH ALIYAH KOTA
TANGERANG SELATAN**

Achmad Zaid¹, Yulita Pujilestari², Estiningsih Trihandayani³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹zahid.achmadzaid17@gmail.com, ²dosen00442@unpam.ac.id,

³dosen00311@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work stress, organizational support, and workload on teacher performance at Madrasah Aliyah (MA) in South Tangerang City. The background of this study is based on the important role of teachers in improving the quality of education, as well as the existence of various factors that can influence teacher performance, such as work pressure, organizational support, and the burden of tasks carried. This study uses a quantitative approach with an explanatory survey method. The study population was all 134 MA teachers in South Tangerang City, with a sample of 100 teachers determined using the Slovin formula. The data collection technique was carried out through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression to test the relationship between variables. The results of the study indicate that partially work stress has a negative and significant effect on teacher performance, organizational support has a positive and significant effect on teacher performance, and workload has a negative and significant effect on teacher performance. Simultaneously, these three variables have a strong influence on teacher performance. These findings indicate that increasing organizational support and good stress and workload management are very important in improving teacher performance. Thus, this study implies that educational institutions need to create a conducive work environment, increase organizational support, and manage workload proportionately to improve teacher performance.

Keywords: job stress, organizational support, workload, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Kota Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta adanya berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti tekanan kerja, dukungan dari organisasi, dan beban tugas yang diemban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru MA di Kota Tangerang Selatan sebanyak 134 orang, dengan sampel sebanyak 100 guru

yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi serta pengelolaan stres dan beban kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bahwa institusi pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan dukungan organisasi, serta mengelola beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kualitas kinerja guru.

Kata Kunci: stres kerja, dukungan organisasi, beban kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, tingkat kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan proses pembelajaran (Dimhari, 2023). Namun, tantangan yang dihadapi guru sering kali menjadi penghambat dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Anjani et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja memengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Kota Tangerang Selatan. Untuk itu, penelitian ini didasarkan pada teori-teori yang memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika tersebut.

Stres kerja adalah komponen penting bagi perusahaan, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus berkinerja baik

untuk memperoleh keuntungan, sebaliknya, jika kinerja perusahaan menurun, perusahaan pasti akan mengalami kerugian. Kinerja perusahaan yang lebih baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik juga. Oleh karena itu, pegawai harus dilindungi dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja agar kinerja mereka tetap baik. Dalam konteks pendidikan, stres sering muncul akibat beban kerja yang berat, seperti tuntutan administrasi yang berlebihan dan tekanan dari tanggung jawab mengajar.

Menurut Wayne, indikator dukungan organisasi ditunjukkan oleh kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi, peningkatan kualitas hubungan dengan organisasi, membantu organisasi mencapai

tujuannya, hasil kerja yang lebih baik, penurunan tingkat ketidakhadiran kerja, dan peningkatan kesetiaan karyawan. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Arifin & Darmawan, 2021).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika tidak, beban kerja tersebut akan cepat atau lambat menimbulkan masalah yang akan mengganggu kinerja karyawan tersebut di masa depan. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang dengan kemampuan dan kompetensi mereka, maka cepat atau lambat akan terjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja mereka di masa depan (Widiantoro & Lumban Gaol, 2024).

Melalui teori-teori ini, penelitian ini menawarkan landasan konseptual yang kuat untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memberikan

solusi strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya di Madrasah Aliyah Kota Tangerang Selatan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 30 responden, yang dilakukan pada tanggal 30 Januari 2026 terlihat bahwa

1. Terdapat *Task Performance* menjadi indikator yang paling dominan dengan persentase 40%, diikuti oleh *Citizenship Behavior* sebesar 29%, dan *Counterproductive Behavior* sebesar 31%. Meskipun aspek pelaksanaan tugas inti pembelajaran menunjukkan kontribusi terbesar, persentase tersebut belum menunjukkan dominasi yang sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat ruang perbaikan, terutama dalam memperkuat kualitas pelaksanaan tugas secara konsisten dan berkelanjutan.

2. Terdapat *Citizenship Behavior* yang mencapai 29% menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasional telah berkembang, namun belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang kokoh. Padahal, dalam konteks organisasi pendidikan modern, kolaborasi, loyalitas, dan partisipasi aktif merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah secara menyeluruh.

3. Terdapat *Counterproductive Behavior* sebesar 31% menjadi sinyal penting bahwa perilaku-perilaku yang berpotensi menghambat kinerja masih ditemukan. Meskipun persentasenya lebih rendah dibandingkan dua indikator lainnya, keberadaan perilaku kontraproduktif tetap berimplikasi pada kualitas layanan pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan survei awal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi aktual kinerja guru dengan kondisi ideal yang diharapkan. Secara teoretis, kinerja guru seharusnya didominasi oleh *Task Performance* dan diperkuat oleh *Citizenship Behavior*, serta seminimal

mungkin dipengaruhi oleh *Counterproductive Behavior*. Namun, distribusi persentase yang relatif berimbang antara dua indikator positif menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru belum sepenuhnya teridentifikasi dan dioptimalkan.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Hal ini diperlukan untuk merumuskan strategi peningkatan yang berbasis data dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan. Penelitian ini diharapkan untuk memberikan bantuan teoretis dalam pengembangan penelitian manajemen pendidikan dan bantuan praktis dalam perumusan kebijakan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Sari et al., (2022) mengungkap secara komprehensif dampak tekanan psikologis terhadap efektivitas kinerja pendidik. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan guru dalam mengelola stres merupakan faktor strategis dalam menentukan kualitas

kinerjanya. Semakin efektif guru mengendalikan tekanan kerja, semakin optimal pula pelaksanaan tugas profesionalnya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ismail, Alam, dan Ahmad (2026) yang menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja Guru Penggerak di Kota Gorontalo. Dengan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 54 responden, penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Dukungan organisasi diukur melalui indikator penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Di antara ketiga indikator tersebut, penghargaan seperti apresiasi atas kinerja dan kesempatan promosi menunjukkan pengaruh paling dominan. Hasil ini mempertegas bahwa lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif mampu memperkuat komitmen serta meningkatkan produktivitas guru secara nyata.

Sementara itu, Putra (2023) dalam penelitiannya meneliti guru SMA Kuntum Cemerlang Bandung dengan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif dan verifikatif. Hasilnya menunjukkan bahwa mengelola beban kerja secara

proporsional dapat meningkatkan kinerja. Namun, beban yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang cukup dapat menyebabkan tugas menjadi kurang efektif.

Secara keseluruhan, ketiga penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor psikologis, struktural, dan beban pekerjaan. Stres kerja menuntut pengelolaan diri yang baik, dukungan organisasi menuntut sistem yang apresiatif, dan beban kerja menuntut keseimbangan antara tuntutan dan kompensasi. Meskipun demikian, perbedaan konteks, karakteristik responden, serta variabel yang diteliti menunjukkan bahwa masih terdapat ruang kajian lebih lanjut untuk memahami secara lebih komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks dan variabel yang berbeda.

Penelitian-penelitian sebelumnya belum menguji secara bersama-sama pengaruh stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja dalam konteks pendidikan berbasis agama seperti Madrasah Aliyah. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menganalisis ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sehingga dapat memberikan

hasil yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengelolaan pendidikan di Madrasah Aliyah Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengambil kebijakan, kepala madrasah, dan lembaga pendidikan untuk merancang strategi yang mendukung profesionalisme dan kesejahteraan guru, sekaligus menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi siswa. Pada akhirnya, penelitian ini bukan hanya tentang memahami tantangan yang dihadapi guru, tetapi juga tentang memberikan solusi nyata untuk memastikan keberlanjutan pendidikan berkualitas di masa depan.

B. Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Kota Tangerang Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik. Metode

survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu stres kerja (X1), dukungan organisasi (X2), dan beban kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah di Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 134 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Kota Tangerang Selatan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi $\{Y\} = 151,538 - 0,155 X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai negatif (-0,155). Artinya, setiap terjadi peningkatan Stres Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru akan mengalami penurunan sebesar 0,155 satuan.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,756 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti terdapat hubungan yang negatif dan sangat kuat serta signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 57,15%, yang menunjukkan bahwa faktor ini memiliki peran yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Hasil uji korelasi parsial juga menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Guru tetap signifikan meskipun dikendalikan oleh variabel lain, yang menandakan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja bersifat mandiri dan sangat nyata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan, tuntutan administrasi, serta kondisi kerja yang kurang

kondusif dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap menurunnya kinerja guru sekolah dasar. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $\{Y\} = 151,538 + 0,169 X_2$. Koefisien regresi bernilai positif (+0,169), yang berarti bahwa semakin tinggi Dukungan Organisasi yang diberikan, maka Kinerja Guru juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat serta signifikan antara Dukungan Organisasi dengan Kinerja Guru. Kontribusi variabel ini terhadap Kinerja Guru sebesar 72,76%, menjadikannya

sebagai faktor yang sangat berpengaruh.

Hasil uji parsial memperkuat kesimpulan ini, di mana nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi memberikan pengaruh yang sangat nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam penelitian ini.

Tingginya pengaruh Dukungan Organisasi dalam penelitian ini sejalan dengan tren riset di Indonesia dalam lima tahun terakhir. Pradana et al. (2022) dalam studinya menekankan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) di lingkungan sekolah merupakan instrumen penting untuk memitigasi risiko burnout guru, terutama dalam menghadapi beban administratif yang dinamis. Ketika guru merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal tersebut memicu komitmen afektif yang lebih tinggi. Senada dengan hal tersebut, Sari & Wijanti (2023) mengungkapkan bahwa dukungan yang konsisten dari manajemen sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru

untuk mengimplementasikan inovasi pembelajaran di kelas secara optimal.

Secara teoritis, keterkaitan yang sangat kuat ini (0,853) dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*. Menurut Hidayat et al. (2021), dukungan organisasi yang termanifestasi dalam bentuk apresiasi kepala sekolah dan penyediaan sarana pengembangan profesional akan direspon oleh guru melalui peningkatan upaya dan profesionalisme sebagai bentuk timbal balik positif. Hal ini menjadi semakin krusial dalam konteks pendidikan kontemporer di Indonesia. Sebagaimana temuan Putra & Santoso (2024), dukungan organisasi menjadi pilar utama yang memperkuat resiliensi guru dalam menghadapi transisi kurikulum dan digitalisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individual semata, melainkan sangat bergantung pada seberapa besar sekolah mampu memposisikan diri sebagai sistem

pendukung yang efektif. Dengan kontribusi sebesar 72,76%, manajemen sekolah disarankan untuk terus memperkuat aspek dukungan organisasi baik secara emosional maupun instrumental sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas output pendidikan secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\{Y\} = 151,538 + 0,175 X_3$. Koefisien regresi bernilai positif (+0,175). Nilai koefisien korelasi adalah -0,840 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan sangat kuat serta signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Guru. Besarnya kontribusi variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 70,56%.

Hasil ini mengindikasikan bahwa besar kecilnya beban kerja yang diberikan menjadi faktor penentu utama yang sangat berpengaruh. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung, maka kinerja guru justru

cenderung menurun secara signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prassetyo & Tartiani (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tingginya tugas administrasi, tanggung jawab tambahan, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat diperlukan agar kinerja guru tetap optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kota Tangerang Selatan. Variabel stres kerja (X1) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru nilai koefisien

korelasi sebesar 0,756, serta kontribusi pengaruh sebesar 57,15%.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, maka kinerja guru akan mengalami penurunan secara signifikan.

Variabel dukungan organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan, nilai koefisien korelasi sebesar 0,853, dan kontribusi pengaruh sebesar 72,76%. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik dukungan organisasi yang diberikan sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Sementara itu, variabel beban kerja (X3) menunjukkan hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,840 dan kontribusi pengaruh sebesar 70,56%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima guru, maka kinerja guru cenderung menurun secara signifikan akibat meningkatnya kelelahan fisik maupun mental.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu stres kerja, dukungan organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pengelolaan stres kerja dan beban kerja secara proporsional serta peningkatan dukungan organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan produktif bagi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/10.61815/alibrah.v7i2.198>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/Jie.V6i1.3727>
- Ashari, E. N., Baraba, R., & Annisa, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Sekolah Mengah Kejuruan (Smk) Swasta Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap). *Jurnal Volatilitas*, 12(1), 345–356. <https://doi.org/10.33024/Jur.Jeram.V12i1.11522>
- Dimhari, A. (2023). Implementasi Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah Di Smpn 3 Doplang Kabupaten Blora. *Ji@P*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.33061/Jp.V11i1.6154>
- Hidayat, A., Muspawi, M., & Yusra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 45-58.
- Prasetyo, A., & Tartiani, Y. A. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-Shidiqiyah. *Ezra Science Bulletin*, 1(2), 291–303.

- <https://doi.org/10.58526/Ez-Sci-Bin.V1i2.51>
- Pradana, A. A., Syarifuddin, S., & Rahmawati, E. (2022). Perceived Organizational Support Dan Burnout Pada Guru: Sebuah Studi Di Masa Transisi Pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 8(2), 112-124.
- Putra, R. D., & Santoso, B. (2024). Resiliensi Guru Dalam Menghadapi Kurikulum Nasional: Peran Moderasi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri. *Jurnal Inovasi Kurikulum*, 21(1), 203-219.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Vol 4, No.*
- Sari, N. P., & Wijanti, W. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 156-168.
- Widiantoro, R., & Lumban Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.
- <https://doi.org/10.32834/Jsda.V6i1.757>