



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEKERJAAN PADA GURU DI MTS ARRAHMAH

Evi Husniati Sya'idah¹, Tontowi Jauhari²

Universitas Kadiri^{1,2}

evihuhsniati@unik-kediri.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen pekerjaan guru di MTs Arrahmah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs Arrahmah yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen pekerjaan guru, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 8605,199 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), serta koefisien regresi sebesar -1,153. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat komitmen pekerjaan guru. Simpulan penelitian ini adalah bahwa beban kerja yang berlebihan, khususnya dalam konteks madrasah dengan tanggung jawab akademik dan keagamaan, dapat menurunkan komitmen pekerjaan guru, sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional untuk menjaga dan meningkatkan komitmen guru terhadap institusi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komitmen Pekerjaan, Guru Madrasah, Mts, Manajemen Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on teacher job commitment at MTs Arrahmah. The research method used was a quantitative approach with a descriptive-explanatory design. The study population was all 35 teachers at MTs Arrahmah, with a total sampling technique. Data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression with t-tests and F-tests at a significance level of 0.05. The results showed that workload had a significant and negative effect on teacher job commitment, as evidenced by the calculated F-value of 8605.199 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), and a regression coefficient of -1.153. These findings indicate that any increase in workload will decrease teachers' job commitment. The conclusion of this study is that excessive workload, particularly in the context of madrasahs with academic and religious responsibilities, can reduce teachers' job commitment. Therefore, proportional workload management is necessary to maintain and enhance teacher commitment to the institution.

Keywords: Workload, Job Commitment, Madrasah Teachers, Mts, Educational Management

PENDAHULUAN

Dalam lanskap pendidikan global kontemporer, beban kerja guru telah menjadi isu krusial yang mempengaruhi kualitas sistem pendidikan di berbagai negara. Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) melaporkan bahwa rata-rata jam kerja guru di negara-negara anggota mencapai 38-40 jam per minggu, dengan variasi signifikan antar negara yang berkisar antara 32-48 jam (OECD, 2023). Fenomena intensifikasi beban kerja guru ini tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar di kelas, melainkan mencakup persiapan pembelajaran, evaluasi siswa, administrasi sekolah, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Di Indonesia, kondisi ini semakin kompleks dengan implementasi Kurikulum Merdeka yang menuntut guru untuk beradaptasi dengan paradigma pembelajaran yang lebih

fleksibel dan inovatif. Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa 68% guru di Indonesia mengalami peningkatan beban kerja sejak tahun 2022, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran yang berdiferensiasi dan penilaian formatif yang berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2023). Kondisi ini menimbulkan tantangan serius terhadap keberlanjutan komitmen profesional guru dalam jangka panjang.

Secara khusus dalam konteks Madrasah Tsanawiyah (MTs), beban kerja guru menghadapi kompleksitas tambahan yang unik dibandingkan dengan sekolah umum. Guru MTs tidak hanya bertanggung jawab mengajarkan mata pelajaran umum sesuai standar nasional, tetapi juga mata pelajaran keagamaan yang memerlukan persiapan khusus dan pendekatan pedagogis yang berbeda. Teori Social Exchange yang dikembangkan oleh Blau (1964) dan diperkuat oleh penelitian Cropanzano dan Mitchell (2005) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsi keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Dalam konteks pendidikan Islam, guru MTs menghadapi ekspektasi ganda sebagai pendidik akademik sekaligus pembimbing spiritual, yang menambah dimensi emosional dan psikologis dalam beban kerja mereka. Penelitian terkini oleh Azzahra dan Sari (2023) mengungkapkan bahwa guru madrasah mengalami tingkat stres kerja 15% lebih tinggi dibandingkan guru sekolah umum, terutama dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan kurikulum nasional dan kurikulum keagamaan. Fenomena ini memerlukan perhatian khusus karena berpotensi mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan Islam yang holistik.

Berbagai studi telah mengeksplorasi hubungan antara beban kerja dan komitmen kerja dalam konteks pendidikan dengan hasil yang beragam dan kadang kontradiktif. Penelitian longitudinal oleh Skaalvik dan Skaalvik (2020) terhadap 2.569 guru di Norwegia menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan menurunkan komitmen afektif guru dengan koefisien korelasi -0.42 ($p<0.001$). Temuan serupa dikonfirmasi oleh meta-analisis Yang et al. (2021) yang menganalisis 47 studi dari berbagai negara, mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki efek negatif moderat terhadap komitmen organisasional guru ($d=-0.38$). Namun, penelitian oleh Collie dan Martin (2022) menggunakan sampel 1.234 guru di Australia menunjukkan hasil yang lebih nuansed, di mana beban kerja yang menantang tetapi manageable justru meningkatkan komitmen profesional guru, sementara beban kerja yang overwhelming berdampak negatif. Dalam konteks Indonesia, studi oleh Pratama dan Wijaya (2023) terhadap 456 guru SMP di Jawa Barat mengidentifikasi bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan negatif antara beban kerja dan komitmen kerja. Sementara itu, penelitian khusus pada guru madrasah masih terbatas, dengan studi Rohman dan Fitria (2022) pada guru MTs di Jawa Timur yang hanya melibatkan 89 responden dan fokus pada burnout syndrome tanpa mengeksplorasi dimensi komitmen kerja secara komprehensif.

Meskipun kontribusi signifikan telah dibuat dalam memahami dinamika beban kerja dan komitmen guru, terdapat kesenjangan penelitian yang fundamental dalam konteks madrasah di Indonesia. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu dilakukan pada sekolah umum atau dalam setting budaya yang berbeda, sehingga generalisabilitas temuan untuk konteks madrasah yang memiliki karakteristik unik masih dipertanyakan. Kedua, penelitian-penelitian existing cenderung menggunakan pendekatan cross-sectional yang tidak dapat menangkap dinamika temporal hubungan antara beban kerja dan komitmen, padahal kedua konstruk ini bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Ketiga, dimensi spiritual dan nilai-nilai keagamaan yang menjadi ciri khas madrasah belum terintegrasi dalam model teoretis yang ada, padahal aspek ini dapat menjadi faktor moderator atau mediator yang penting dalam hubungan beban kerja-komitmen. Keempat, sebagian besar studi menggunakan sampel yang relatif besar dan tersebar, sehingga kehilangan nuansa kontekstual dan spesifisitas institusional yang dapat memberikan insight mendalam tentang mekanisme

kausal yang bekerja. Gap penelitian ini menjadi semakin penting mengingat peran strategis madrasah dalam sistem pendidikan nasional dan tantangan unik yang dihadapi guru-guru di dalamnya dalam era transformasi pendidikan kontemporer.

Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam beberapa aspek fundamental yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya. Pertama, penelitian ini secara khusus berfokus pada konteks MTs Arrahmah sebagai representasi madrasah dengan karakteristik unik yang menggabungkan tuntutan kurikulum nasional dan kurikulum keagamaan, sehingga mampu mengungkap dinamika spesifik yang tidak tertangkap dalam penelitian pada sekolah umum. Kedua, studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang memungkinkan identifikasi pola hubungan beban kerja dan komitmen dalam snapshot waktu tertentu, sekaligus memberikan baseline data untuk penelitian longitudinal di masa mendatang. Ketiga, kebaruan metodologis terletak pada penggunaan instrumen pengukuran yang telah diadaptasi khusus untuk konteks madrasah, dengan menambahkan dimensi beban kerja spiritual dan sosial serta dimensi komitmen berbasis nilai-nilai Islam yang tidak ada dalam instrumen konvensional. Keempat, penelitian ini menggunakan pendekatan total sampling yang memungkinkan analisis komprehensif terhadap seluruh populasi guru di MTs Arrahmah, sehingga dapat mengungkap nuansa kontekstual dan spesifitas institusional secara holistik. Kelima, penelitian ini mengintegrasikan perspektif teori Social Exchange dalam konteks nilai-nilai Islam, yang memberikan kerangka teoretis baru untuk memahami bagaimana persepsi keseimbangan beban kerja dan imbalan (baik material maupun spiritual) mempengaruhi komitmen guru madrasah. Kontribusi teoretis penelitian ini adalah pengembangan pemahaman empiris tentang dinamika "Beban Kerja-Komitmen dalam Konteks Madrasah" yang dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya, sementara kontribusi praktis berupa rekomendasi berbasis data untuk optimalisasi manajemen beban kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam guna meningkatkan komitmen guru madrasah secara berkelanjutan.

Berdasarkan urgensi kompleksitas beban kerja guru madrasah dan pentingnya mempertahankan komitmen profesional dalam konteks pendidikan Islam, penelitian ini menjadi sangat krusial untuk dilakukan di MTs Arrahmah. Mengingat peran strategis madrasah dalam membentuk generasi Muslim yang berkualitas dan tantangan unik yang dihadapi guru dalam mengintegrasikan kurikulum nasional dengan nilai-nilai keagamaan, investigasi mendalam terhadap dinamika beban kerja dan komitmen kerja menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda lagi. Ekspektasi penelitian ini adalah menghasilkan model teoretis yang komprehensif tentang hubungan beban kerja-komitmen dalam setting madrasah, sekaligus memberikan rekomendasi praktis untuk optimalisasi manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi tidak hanya pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap komitmen pekerjaan guru di MTs Arrahmah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik inferensial. Desain eksplanatori digunakan untuk menguji secara empiris sejauh mana variabel beban kerja mampu memprediksi perubahan pada variabel komitmen kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Arrahmah, dengan jumlah sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai

responden penelitian. Pemilihan teknik ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil serta untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan kontekstual mengenai kondisi beban kerja dan komitmen kerja guru di lingkungan MTs Arrahmah.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X), sedangkan variabel dependen adalah komitmen pekerjaan (Y). Beban kerja diukur berdasarkan persepsi guru terhadap jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, tuntutan waktu, serta tanggung jawab profesional yang mencakup aspek akademik dan keagamaan. Sementara itu, komitmen pekerjaan diukur melalui indikator keterikatan emosional terhadap institusi, kesediaan untuk bertahan dan berkontribusi, serta loyalitas terhadap nilai dan tujuan madrasah. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dan telah disesuaikan dengan karakteristik serta nilai-nilai pendidikan madrasah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen pekerjaan guru. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui uji prasyarat statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial serta uji F melalui analisis ANOVA untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara nyata terhadap komitmen pekerjaan guru di MTs Arrahmah.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	141.090	1.014			139.109	.000
Beban_Kerja	-1.153	.012	-.998		-92.764	.000

Berdasarkan tabel diatas maka dapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 141.09 - 1.15X$$

Selanjutnya koefisien regresi untuk variable independent dilakukan pengujian keberartian dengan uji t. Dari hasil analisis Beban kerja diperoleh koefisien t_{hitung} sebesar -92.764 dengan $p-value$ sebesar 0,000. Oleh karena $p-value$ lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan koefisien regresi signifikan, sehingga beban kerja dapat digunakan untuk prediksi pada komitmen kerja. Nilai koefisien yang bertanda negatif menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh guru, maka tingkat komitmen kerja akan semakin menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan berkurangnya komitmen kerja guru terhadap intitas dimana mereka bekerja.

Tabel 2.
Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	2971.291	8605.199	.000 ^b
	Residual	33	.345		
	Total	34			

Berdasarkan Pada Tabel ANOVA hasil F_{hitung} sebesar 8605,199 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 141,09 - 1,15X$ dengan koefisien regresi negatif sebesar -1,153, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan menurunkan komitmen kerja sebesar 1,153 unit, maka regresi memiliki keberartian (signifikan) sehingga dapat digunakan untuk memprediksi. Hasil pengujian ini memiliki makna bahwa nilai beban kerja dapat dipergunakan untuk memprediksi besarnya nilai komitmen kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 8605,199 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 141,09 - 1,15X$ dengan koefisien regresi negatif sebesar -1,153, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan menurunkan komitmen kerja sebesar 1,153 unit, yang secara meyakinkan membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat komitmen kerja cenderung menurun. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan motivasi, serta mengurangi loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori Social Exchange yang dikembangkan Blau (1964) dan diperkuat Cropanzano dan Mitchell (2005), dimana guru mengevaluasi keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Ketika beban kerja dirasakan berlebihan tanpa kompensasi memadai, terjadi ketidakseimbangan yang berdampak pada penurunan komitmen. Hal ini diperkuat temuan Nugroho (2024) yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara peningkatan beban kerja dengan tingkat stres guru, yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen mereka terhadap institusi.

Dalam konteks MTs Arrahmah, kompleksitas beban kerja guru semakin tinggi karena tanggung jawab ganda mengajarkan mata pelajaran umum dan keagamaan. Kondisi ini konsisten dengan penelitian Azzahra dan Sari (2023) yang menemukan guru madrasah mengalami tingkat stres 15% lebih tinggi dibanding guru sekolah umum. Lokawati (2023) menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dalam kadar tertentu, namun ketika melebihi kapasitas individu, akan muncul risiko penurunan motivasi dan keterikatan terhadap sekolah. Salsabila (2022) menambahkan bahwa beban kerja tidak proporsional dapat melemahkan komitmen kerja guru terhadap tugas profesinya, berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen beban kerja yang efektif, seperti pembagian tugas yang adil, kebijakan pengelolaan waktu, dan pemberian dukungan psikososial untuk menjaga kualitas komitmen kerja guru secara berkelanjutan di MTs Arrahmah.

SIMPULAN

Bawa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen pekerjaan guru di MTs Arrahmah. Hal ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung} sebesar 8605,199 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 141,09 - 1,15X$ dengan koefisien regresi negatif sebesar -1,153, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan menurunkan komitmen kerja sebesar 1,153 unit. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh guru, maka tingkat komitmen kerja mereka akan semakin menurun. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan, terutama dalam konteks madrasah yang memiliki tanggung jawab ganda dalam mengajarkan kurikulum nasional dan keagamaan, dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan tingkat stres, serta menurunkan motivasi dan loyalitas guru terhadap institusi. Penelitian ini memperkuat teori

Social Exchange yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima dalam mempertahankan komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, F., & Sari, D. P. (2023). Stress levels and coping mechanisms among Islamic school teachers: A comparative study with public school educators. *International Journal of Islamic Education Research*, 8(2), 145-162. <https://doi.org/10.15642/ijer.2023.8.2.145-162>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2022). Teacher wellbeing and commitment: The role of workplace resources and personal resources in a challenging educational context. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103-118. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103118>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Laporan evaluasi implementasi Kurikulum Merdeka: Tantangan dan adaptasi guru*. Pusat Data dan Teknologi Informasi.
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Pratama, A. R., & Wijaya, K. S. (2023). Organizational support as a moderator in the relationship between workload and teacher commitment in Indonesian secondary schools. *Asia Pacific Education Review*, 24(3), 387-402. <https://doi.org/10.1007/s12564-023-09856-w>
- Rohman, A., & Fitria, H. (2022). Burnout syndrome among Islamic junior high school teachers: An exploratory study in East Java. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 7(1), 78-89. <https://doi.org/10.15642/jpii.2022.7.1.78-89>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1739388>
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2021). Relationship between quality of work life and work-related outcomes of teachers: A systematic review and meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(2), 310-331. <https://doi.org/10.1111/aphw.12220>
- Prasetyo, A., Lestari, M., & Putra, R. (2022). Analisis Beban Kerja Guru di Sekolah Menengah: Implikasi Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 15(1), 45-59.
- Sari, D. P., & Rahmawati, F. (2023). Korelasi Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Guru di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 120-134.
- Nugroho, B. S. (2024). Beban Kerja dan Tingkat Stres pada Guru: Studi Kasus di SMAN X. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 12(1), 88-100.
- Fitri, M. G., & Nellitawati, N. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(4), 156–162. <https://doi.org/10.24036/jeal.v4i4.484>
- Mohzana, A., Tannady, H., & Budi, W. N. (2023). Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Educendikia*, 12(2), 112–128.

- Sujana, I. M., Nurhidayat, A., & Septiani, D. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 14(1), 15-27.
- Lokawati, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Guru di SMK Negeri 1 Surakarta. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi*, 4(2), 85-97.
- Pramono, B., & Priyano, A. (2023). Hubungan antara Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru. *Jurnal Psikologi dan Humaniora*, 8(1), 53-61.
- Salsabila, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(3), 232-239.