

Pendampingan dan Pengelolaan Beban Kerja Tenaga Kependidikan pada Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo

Agatha Mayasari¹, Dismas Persada Dewangga Pramudita², Bartolomeus Galih Visnu Pradana³, Gerardus Axel Rafaelo⁴, Bonifasius Febrian Rahasena Putra⁵

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Jalan Babarsari 44, Yogyakarta 55281

Email: agatha.mayasari@uajy.ac.id

Received 14 November 2024; Revised 21 November 2024; Accepted for Publication 21 November 2024; Published 30 January 2025

Abstract — Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo faces challenges in human resource management, particularly in managing the workload of educational staff amidst the evolving educational landscape. A community service program by the Faculty of Business and Economics at Universitas Atma Jaya Yogyakarta aimed to assist the foundation through workload analysis and management. The methods applied included interactive presentations, data collection through interviews and observations, data analysis, and presentation of findings followed by discussions with the foundation. The program successfully identified workload issues such as uneven task distribution and inefficiencies in administrative processes, financial management, and payroll systems. As a result, recommendations were made to adopt automation technologies and provide training to enhance operational efficiency. In conclusion, this assistance program delivered positive impacts, including the optimization of educational staff performance, increased organizational efficiency, and improved quality of educational services. By adopting a data-driven approach, this program not only benefited the Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo but also provided a workload management model that can be applied in other educational institutions.

Keywords — Workload Analysis, Employee Performance, Education

Abstrak— Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam mengatur beban kerja tenaga kependidikan di tengah perubahan dunia pendidikan. Program pengabdian masyarakat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta bertujuan untuk membantu yayasan ini melalui analisis dan pengelolaan beban kerja. Metode yang digunakan mencakup pemaparan interaktif, pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, analisis data, serta presentasi hasil dan diskusi dengan pihak yayasan. Program ini berhasil mengidentifikasi permasalahan beban kerja seperti distribusi tugas yang tidak merata dan kurangnya efisiensi pada proses administratif, pengelolaan dana, serta penggajian. Sebagai hasilnya, direkomendasikan adopsi teknologi otomatisasi dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Kesimpulannya, pendampingan ini memberikan dampak positif, termasuk optimalisasi kinerja tenaga kependidikan, peningkatan efisiensi organisasi, dan kualitas layanan pendidikan yang lebih baik. Dengan pendekatan berbasis data, program ini tidak hanya membantu Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo, tetapi juga memberikan model manajemen beban kerja yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan lainnya. menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia terbaik di sektor pendidikan.

Kata Kunci— Analisis Bahan Kerja, Kinerja Karyawan, Pendidikan

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis, tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan tidak lagi terbatas pada pencapaian akademik, tetapi juga pada bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan beban kerja pada tenaga kependidikan menjadi elemen kunci yang sering kali terabaikan, namun memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan [1]–[3]. Bagi Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo, yang dikenal atas dedikasinya dalam mencetak generasi unggul, pengelolaan beban kerja bukan hanya soal pendistribusian tugas. Tetapi juga mencakup memastikan setiap tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat, Yayasan berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan tenaga pendidiknya agar kualitas pendidikan tetap terjaga di tengah berbagai tantangan.

Menyadari pentingnya pengelolaan SDM yang efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi, dibutuhkan adanya analisis beban kerja yang merupakan elemen esensial dalam menentukan jumlah optimal karyawan serta memetakan kompetensi berdasarkan deskripsi pekerjaan [4] [5]. Tanpa adanya analisis beban kerja yang tepat dan intervensi strategis, lembaga pendidikan seperti Yayasan Winayabhakti Solo dapat mengalami berbagai masalah operasional, seperti ketidakjelasan tujuan dan strategi, sistem penilaian individu yang tidak efektif, dan struktur organisasi yang kurang sesuai [6], [7]. Kapabilitas sumber daya manusia yang tidak optimal serta rendahnya kepercayaan antara atasan dan bawahan juga merupakan dampak dari pengelolaan beban kerja yang kurang efektif, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan menurunkan kualitas pelayanan pada institusi pendidikan [1], [4][8] [9].

Penelitian lain menegaskan bahwa analisis beban kerja tidak hanya mencakup penentuan jumlah karyawan yang efisien, tetapi juga memetakan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia [10]. Dalam konteks ini, pentingnya analisis beban kerja tidak dapat diabaikan, karena langkah ini merupakan upaya strategis yang perlu diambil Yayasan Winayabhakti Solo untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Lebih lanjut, analisis beban kerja yang sistematis dan berbasis data dapat menjadi dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan alokasi sumber daya [11]

Dalam menghadapi tantangan tersebut, Tim Pengabdian Masyarakat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta melaksanakan pendampingan dan pengelolaan beban kerja bagi tenaga kependidikan di Yayasan Winayabhakti Solo, khususnya di SMP dan SMA Regina Pacis Surakarta. Kegiatan ini mengidentifikasi dan menganalisis beban kerja tenaga kependidikan, serta merumuskan strategi penyesuaian jumlah karyawan yang optimal dengan mengimplementasikan sistem manajemen control [12]. Dengan mengadopsi pendekatan kualitatif dan kuantitatif [13], kegiatan ini memberikan wawasan mendalam tentang analisis beban kerja sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengidentifikasi distribusi beban kerja saat ini, serta merumuskan strategi peningkatan berbasis data untuk alokasi sumber daya manusia yang lebih efektif.

Manfaat yang diperoleh dari kegiatan ini sangat strategis bagi Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo. Pertama, kegiatan ini akan memperkuat pemahaman manajemen sekolah tentang pentingnya analisis beban kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan operasional organisasi. Kedua, optimalisasi kinerja tenaga kependidikan melalui distribusi tugas yang lebih seimbang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta efisiensi operasional. Ketiga, secara keseluruhan, kegiatan ini diyakini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang disediakan oleh yayasan, dengan memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan dapat berfungsi pada kapasitas optimal mereka. Oleh karena itu, pendampingan dalam analisis beban kerja ini relevan dan signifikan dalam memenuhi kebutuhan Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo untuk mengoptimalkan operasional, meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, serta memperkuat kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa [14], [15].

Dengan demikian, program pengabdian masyarakat ini tidak hanya berhasil mendukung Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo dalam mengelola beban kerja tenaga kependidikan secara lebih efektif, tetapi juga menciptakan model manajemen beban kerja yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan lainnya. Melalui pendekatan berbasis data dan pemetaan tugas yang lebih jelas, yayasan memiliki landasan yang kokoh untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan, efisiensi organisasi, dan kualitas layanan pendidikan bagi siswa. Keberhasilan program ini diharapkan memberi dampak jangka panjang, membekali Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo pemahaman yang lebih mendalam tentang beban kerja dan strategi pengelolaannya. Yayasan tidak hanya siap menjawab tantangan masa kini tetapi juga lebih siap menghadapi tantangan di masa depan, menginspirasi lembaga pendidikan lain untuk menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan.

II. METODE PENGABDIAN

Pendekatan yang digunakan dalam melakukan pengabdian melalui pendampingan dan pengelolaan beban kerja tenaga

kependidikan pada SMP dan SMA Regina Pacis Surakarta adalah sebagai berikut:

A. Pemaparan Interaktif

Metode ini bertujuan untuk membekali karyawan dengan konsep dan metodologi analisis beban kerja. Pemaparan mencakup pengenalan definisi, pentingnya analisis beban kerja, dan penggunaan teknik serta alat analisis [13], [16]. Pendekatan interaktif seperti studi kasus dan simulasi digunakan untuk memastikan pemahaman mendalam dan aplikasi praktis dari materi. Berikut Gambar 1 menunjukkan pemaparan interaktif telah dilaksanakan.



Gambar 1. Pemaparan Interaktif

B. Pengumpulan Data Melalui Pengamatan dan Wawancara

Tim mengumpulkan data beban kerja melalui pengamatan langsung serta wawancara dengan tenaga kependidikan SMP dan SMA Regina Pacis Surakarta. Pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 13 Agustus 2024 sampai 15 Agustus 2024 dengan menerjunkan dua surveyor. Jumlah tenaga kependidikan yang diwawancarai adalah sebanyak 23 orang, yang terdiri dari karyawan tata usaha SMP sebanyak 10 orang, SMA sebanyak 8 orang dan Yayasan sebanyak 5 orang. Pengumpulan data bertujuan mendapatkan data yang akurat dan mendalam tentang beban kerja aktual di sekolah, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhinya. Berikut ditunjukkan pada Gambar 2 adalah tim surveyor untuk melakukan wawancara beban kerja.



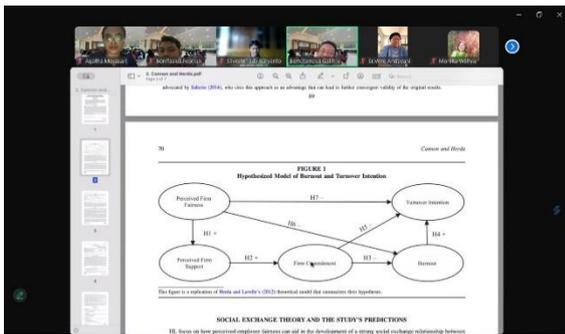
Gambar 2. Tim Surveyor

C. Analisis Data dan Penyusunan Laporan

Setelah pengumpulan data, tim menganalisis informasi yang didapatkan untuk memahami distribusi dan tingkat beban kerja. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi individu yang berasal dari area SMP dan SMA Regina Pacis Surakarta yang memerlukan perbaikan dan membantu Yayasan untuk merumuskan rekomendasi yang efektif. Penyusunan laporan berisi evaluasi dan rekomendasi merupakan bagian dari proses analisis.

D. Presentasi dan Diskusi

Hasil analisis dan rekomendasi disajikan kepada manajemen sekolah yaitu Yayasan Winayabhakti Solo. Presentasi dan diskusi digunakan untuk memaparkan temuan dan merumuskan rencana tindak lanjut bersama dengan manajemen sekolah, memastikan bahwa saran yang diberikan dapat diimplementasikan secara efektif. Berikut Gambar 3 menunjukkan presentasi dan diskusi yang dilakukan secara daring dengan *Zoom Meeting* bersama Yayasan dan Kepala Sekolah.



Gambar 3. Presentasi dan Diskusi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dari pengabdian yang telah dilakukan. Tim pengabdian masyarakat melibatkan para dosen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang memiliki spesialisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan operasi. Hasil temuan yang ada menunjukkan bahwa adanya variasi dalam distribusi beban kerja antar tenaga kependidikan tata usaha. Pada SMP Regina Pacis, analisis yang telah dilakukan mengungkapkan temuan utama terkait dengan proses administratif, khususnya pencatatan presensi siswa yang dilakukan setiap hari. Proses ini menuntut perhatian penuh dari karyawan yang bertanggung jawab dan seringkali membebani mereka. Berdasarkan analisis beban kerja yang telah dilakukan, nilai Kebutuhan Personel (KbP) untuk tugas pencatatan presensi dan administrasi rutin tercatat di bawah 1. Hal ini menunjukkan bahwa tugas-tugas tersebut masih dapat dikelola oleh satu karyawan. Namun, karena sifat tugas yang berulang setiap hari, beban kerja yang tinggi dapat berpotensi menurunkan efisiensi kerja serta meningkatkan kelelahan pada karyawan. Berikut adalah Gambar 4 yang menunjukkan contoh temuan analisis beban kerja yang dipaparkan pada pihak Yayasan dan Kepala Sekolah.

- **Bapak ABC**
 - Aktivitas sebagai pengelola operator sekolah memiliki nilai KbP tertinggi (0.0422). Meskipun demikian, aktivitas ini masih dalam batas kapasitas yang dapat ditangani oleh satu personel. Aktivitas tambahan lainnya memiliki nilai KbP yang sangat rendah.
- **Ibu EYX**
 - Aktivitas melakukan stock opname setiap 6 bulan sekali memiliki nilai KbP tertinggi (0.1491), tetapi masih dapat dikelola oleh satu personel dengan manajemen waktu yang baik. Aktivitas tambahan lainnya memiliki nilai KbP yang sangat rendah.
- **Ibu MMS**
 - Aktivitas sebagai petugas fotokopi SMP, SMA, dan Yayasan memiliki nilai KbP tertinggi (0.2645). Aktivitas ini memerlukan manajemen waktu yang baik agar tetap efektif. Aktivitas tambahan lainnya memiliki nilai KbP yang sangat rendah.
- **Bapak PNG**
 - Aktivitas membantu IT untuk legalisir memiliki nilai KbP tertinggi (0.0853), namun, aktivitas ini masih dalam batas kapasitas yang dapat ditangani dengan baik oleh satu personel. Aktivitas tambahan lainnya memiliki nilai KbP yang sangat rendah.

Gambar 4. Contoh Temuan Analisis Beban Kerja

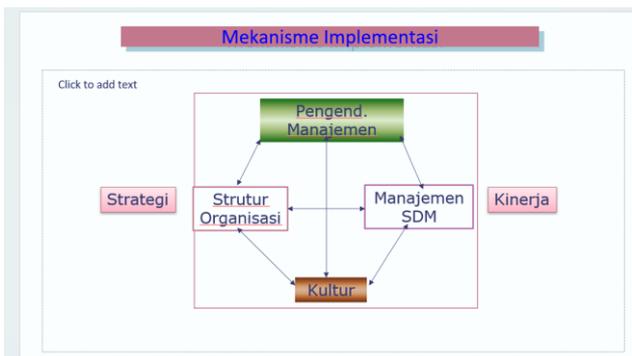
Adanya temuan tersebut, Tim merekomendasikan penerapan sistem otomatisasi untuk pencatatan presensi siswa. Adopsi teknologi otomatisasi ini diharapkan dapat mengurangi beban kerja manual serta menghindari kesalahan dalam pencatatan. Dengan sistem ini, waktu yang dihabiskan untuk tugas rutin dapat dimanfaatkan lebih efisien, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas lainnya.

Selanjutnya, hasil temuan pada SMA Regina Pacis, menunjukkan bahwa beban kerja dalam pengelolaan dana operasional yang mencakup BOS, BOSDA, dan BOS Prestasi, serta kegiatan siswa teridentifikasi sebagai masalah utama. Pengelolaan dana ini menuntut ketelitian yang tinggi karena kesalahan kecil pun dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap operasional sekolah. Analisis beban kerja yang dilakukan menunjukkan bahwa beberapa tugas pengelolaan dana BOS memiliki nilai Kebutuhan Personel (KbP) mendekati 1, yang mengindikasikan bahwa tugas-tugas ini masih dapat dikelola oleh satu karyawan. Namun, tugas yang berkaitan dengan pelaporan dana dan kegiatan siswa cenderung lebih kompleks dan menambah volume pekerjaan bagi karyawan. Jika pengaturan ini tidak ditangani dengan baik, bisa menyebabkan *overload* kerja pada waktu-waktu tertentu.

Dalam rangka meringankan beban kerja ini, kami merekomendasikan pelatihan penggunaan *software* administrasi keuangan yang terintegrasi. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menggunakan *software* secara maksimal, yang pada gilirannya akan membantu mengurangi kesalahan pengelolaan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Terakhir, temuan pada Yayasan Winayabhakti Solo, tantangan utama yang dihadapi adalah pengelolaan gaji pegawai dan pelaporan PPh 21. Kedua tugas ini memerlukan akurasi yang tinggi dan harus dilaksanakan secara rutin setiap bulan. Berdasarkan analisis beban kerja yang telah dilakukan, nilai Kebutuhan Personel (KbP) untuk tugas penggajian dan pelaporan pajak ditemukan melebihi 1. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada saat ini terlalu besar untuk ditangani oleh satu karyawan saja, mengindikasikan perlunya tambahan tenaga kerja atau implementasi otomatisasi untuk mengurangi beban kerja tersebut. Beban kerja yang berlebih dapat berpotensi menurunkan akurasi dan efisiensi dalam pengelolaan.

Menghadapi kondisi tersebut, Tim merekomendasikan penerapan sistem otomatisasi untuk memastikan kepatuhan dan pengelolaan sumber daya finansial yang tepat. Otomatisasi dalam sistem gaji dan perpajakan dapat digunakan sebagai bagian dari sistem manajemen control. Penggunaan *payroll software* dan integrasi dengan sistem perpajakan otomatis dapat membantu mengurangi potensi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Selain itu, Tim merekomendasikan untuk mengimplementasikan sistem manajemen kontrol dalam mengelola sumber daya manusia dengan tujuan untuk memastikan bahwa distribusi beban kerja karyawan efektif, efisien, dan disesuaikan dengan kemampuan serta kapasitas masing-masing individu [12]. Kerangka implementasi ditunjukkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Mekanisme Implementasi Sistem Manajemen Kontrol

Hasil dari analisis ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kesejahteraan karyawan. Semua hasil dari temuan yang didapatkan oleh Tim Pengabdian, secara mendalam disampaikan dalam laporan kajian yang diberikan untuk pihak Yayasan Winayabhakti Solo. Laporan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan strategis untuk memetakan dan alokasi sumber daya manusia sesuai dengan beban kerja yang seharusnya. Berikut adalah Gambar 6 sebagai contoh cover untuk laporan kajian.



Gambar 6. Cover Laporan Kajian

dapat menciptakan model manajemen beban kerja yang sistematis sehingga bisa memberikan manfaat jangka panjang terhadap kualitas layanan pendidikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan, pendampingan dan pengelolaan beban kerja tenaga kependidikan pada Yayasan Ursulin Winayabhakti Solo oleh Tim dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta memberikan dampak positif. Program ini tidak hanya berhasil memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan melalui distribusi tugas yang lebih seimbang, tetapi juga mendorong Yayasan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan motivasi kerja. Dengan menerapkan pendekatan berbasis data, Yayasan kini memiliki dasar yang kokoh untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya analisis beban kerja sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan organisasi di sektor pendidikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih khususnya untuk LPPM Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY, Suster Kepala Yayasan Winayabhakti Solo, Kepala Sekola dan Tenaga Kependidikan dari SMP dan SMA Regina Pacis Surakarta untuk kerja samanya dalam melancarkan pelaksanaan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. A. Prahasyila, J. Tanuwijaya, and A. W. Gunawan, "The Role of Work Motivation, Workload, and Competency in Influencing Employee Performance through Job Satisfaction," *J. Syntax Transform.*, vol. 5, no. 8, pp. 1013–1023, 2024, doi: 10.46799/jst.v5i8.996.
- [2] G. Adriansyah and N. Nizar, "Analisa Beban Kerja Kegiatan Administrasi Sekolah Dengan Pendekatan Job Mapping," *Tek. Eng. Sains J.*, vol. 2, no. 1, p. 59, 2018, doi: 10.51804/tesj.v2i1.233.59-66.
- [3] T. Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, "Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi," *J. GEEJ*, vol. 7, no. 2, pp. 954–966, 2020.
- [4] M. Arya, W. Pradana, U. S. Maret, T. Susilowati, and U. S. Maret, "Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta Mahendra Arya Wisnu Pradana Tutik Susilowati," no. 3, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/394/421>
- [5] A. Pradana, B. G. V., & Mayasari, "Manajemen Beban Kerja: Strategi Efektif Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan," vol. 5, no. 4, pp. 7560–7565, 2024.
- [6] E. H. H. Panjaitan, R. Rupiarti, T. Sukomardojo, A. R. T. Astuti, and A. Sutardjo, "the Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies," *Komitmen J. Ilm. Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 225–233, 2023, doi: 10.15575/jim.v4i1.23958.
- [7] Meirinawati, Meirinawati, and I. Prabawati, "Measurement of Workload Analysis in Determining the Optimal Number of Workers," vol. 363, no. Icss, pp. 0–3, 2019, doi: 10.2991/icss-19.2019.166.
- [8] N. G. M. Rai, A. Baihaqi, P. Prihananto, and S. Hanoum, "Human Resources Planning Using Workload and Job Analysis as The Basis of Improving the Organizational Structure in The Marketing (Case Study of Pt. IMST)," *J. Sos. Hum.*, vol. 16, no. 1, p. 63, 2023, doi: 10.12962/j24433527.v16i1.17970.
- [9] Y. Suharyanti, L. A. Rudwiarti, V. R. Vitasurya, and B. S. Bharata,

- “Pendampingan Pengembangan SPMI Perguruan Tinggi untuk Meningkatkan Akreditasi Program Studi,” *J. Atma Inovasia*, vol. 4, no. 4, pp. 177–182, 2024, doi: 10.24002/jai.v4i4.9520.
- [10] A. Irawan and E. B. Leksono, “Analisis Beban Kerja pada Departemen Quality Control,” *J. INTECH Tek. Ind. Univ. Serang Raya*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2021, doi: 10.30656/intech.v7i1.2537.
- [11] A. Soleman, “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka),” *Arika*, vol. 05, no. 2, pp. 83–98, 2011, [Online]. Available: <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>
- [12] P. D. Faeni, P. R. Faeni, R. Septiyanti, and Y. Yuliansyah, “The Role Of Management Control System On Firm Performance,” *Talent Dev. Excell.*, vol. 12, no. 3, pp. 1629–1639, 2020, [Online]. Available: <http://www.iratde.com>
- [13] J. W. Creswell, *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Edisi Keem. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2016.
- [14] R. Irawati and D. A. Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, 2017, doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.171.
- [15] A. A. Purwati, C. A. Salim, and Z. Hamzah, “Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention,” *J. Ilm. Manaj.*, vol. 370, no. 3, pp. 370–381, 2020, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- [16] B. Kurniawan and U. Chasanah, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Seksi Kurikulum Dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen,” *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 2, 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i2.379.

PENULIS



Agatha Mayasari, prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.



Dismas Persada Dewangga Pramudita, prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.



Bartolomeus Galih Visnhu Pradana, prodi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta..



Gerardus Axel Rafaelo, prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.



Bonifasius Febrian Rahasena Putra, prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.