

STUDI JOB DESIGN DAN HUBUNGANNYA DENGAN WORK OVERLOAD PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR SE-KOTA PALOPO

Husni¹, Alauddin², Firmansyah³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Palopo, Jl. Agatis, Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia
Email: husni100604@gmail.com

Article History

Received: 08-07-2026

Revision: 18-08-2026

Accepted: 24-08-2026

Published: 30-08-2026

Abstract. Elementary school education personnel face diverse work demands, so suboptimal job design has the potential to cause excessive workload (work overload). This condition can affect the effectiveness of task implementation and the well-being of education personnel. This study aims to analyze the condition of job design, the level of work overload, and the relationship between the two variables in elementary school education personnel in Palopo City. This study used a quantitative approach with a descriptive correlational design. The study population was 105 education personnel from 24 elementary schools, with a sample of 51 respondents selected through random sampling. Data were collected using a questionnaire via Google Form and analyzed with descriptive statistics and the Pearson Product Moment correlation test using SPSS version 20. The results showed that job design was in the high category, while work overload was in the moderate category. There was a positive and significant relationship between job design and work overload with a correlation coefficient of 0.457 and a significance of 0.000 (<0.05), indicating a moderate relationship. These findings indicate that job design characteristics need to be considered in managing the workload of education personnel in elementary schools.

Keywords: *Job Design, Work Overload, Educational Personnel, Elementary Schools, Correlation Analysis.*

Abstrak. Tenaga kependidikan di sekolah dasar menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam, sehingga desain pekerjaan yang kurang optimal berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih (*work overload*). Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kesejahteraan kerja tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi *job design*, tingkat *work overload*, serta hubungan antara kedua variabel pada tenaga kependidikan sekolah dasar se-Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 105 tenaga kependidikan dari 24 sekolah dasar, dengan sampel sebanyak 51 responden yang dipilih melalui *random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket melalui Google Form dan dianalisis dengan statistik deskriptif serta uji korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* berada pada kategori tinggi, sedangkan *work overload* berada pada kategori sedang. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job design* dan *work overload* dengan koefisien korelasi sebesar 0,457 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan hubungan pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik desain pekerjaan perlu diperhatikan dalam pengelolaan beban kerja tenaga kependidikan di sekolah dasar.

Kata Kunci: *Job Design, Work Overload, Tenaga Kependidikan, Sekolah Dasar, Analisis Korelasi*

How to Cite: Husni., Alauddin., & Firmansyah. (2026). Studi *Job Design* dan Hubungannya dengan *Work Overload* pada Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Se-Kota Palopo. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (4), 5205-5219. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i4.6979>

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena mendukung berbagai kegiatan administratif, teknis, dan operasional di sekolah. Peran tersebut mencakup pengelolaan data pendidikan, administrasi akademik, pelayanan peserta didik, pengelolaan keuangan, pelaporan, serta pemanfaatan teknologi informasi. Meningkatnya tuntutan pengelolaan pendidikan dan digitalisasi administrasi menyebabkan pekerjaan tenaga kependidikan menjadi semakin kompleks. Kompleksitas tersebut dapat meningkatkan tuntutan kerja apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas, kejelasan tanggung jawab, dan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan pekerjaan tenaga kependidikan perlu memperhatikan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu yang melaksanakannya (Abang et al., 2019; Parker et al., 2024).

Salah satu permasalahan yang dapat muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu adalah *work overload*. *Work overload* merupakan kondisi ketika jumlah, kompleksitas, atau tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas individu atau sumber daya yang tersedia. Kondisi ini dapat menyebabkan tekanan kerja, kelelahan, dan menurunnya kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian Abang et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana tuntutan pekerjaan dikelola dan disesuaikan dengan kondisi individu serta organisasi.

Salah satu faktor yang secara teoritis dapat berkaitan dengan *work overload* adalah *job design*. *Job design* merupakan proses pengaturan tugas, tanggung jawab, metode, dan hubungan kerja agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Berdasarkan model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham, *job design* mencakup *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Desain pekerjaan yang tepat dapat memberikan kejelasan tugas, meningkatkan otonomi, serta membantu individu mengelola pekerjaannya secara lebih efektif. Namun, Dettmers dan Bredehöft (2020) menunjukkan bahwa otonomi dalam pekerjaan memiliki sifat ambivalen karena dapat memberikan keleluasaan sekaligus meningkatkan tuntutan bagi individu untuk mengatur dan mengendalikan pekerjaannya sendiri. Sejalan dengan itu, Parker et al. (2024) melalui model SMART menegaskan bahwa desain pekerjaan perlu dipahami secara multidimensional karena karakteristik pekerjaan dapat berperan sebagai sumber motivasi, dukungan, maupun tuntutan bagi pekerja. Dengan demikian, desain pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kondisi organisasi berpotensi meningkatkan tuntutan kerja dan memunculkan *work overload*.

Dalam perspektif Islam, pengelolaan pekerjaan juga berkaitan dengan prinsip amanah dan keadilan. QS. An-Nisa ayat 58 memerintahkan agar amanah disampaikan kepada pihak yang berhak menerimanya dan setiap keputusan dilakukan secara adil. Prinsip tersebut relevan dengan pengelolaan tenaga kependidikan karena pembagian tugas idealnya mempertimbangkan kompetensi, kemampuan, dan tanggung jawab individu. Penempatan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, sedangkan pembebanan tugas yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan tekanan dan beban kerja berlebihan. Oleh karena itu, prinsip amanah dan keadilan dapat menjadi landasan normatif dalam menciptakan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan individu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah dasar se-Kota Palopo, ditemukan bahwa sebagian tenaga kependidikan melaksanakan tugas rangkap akibat keterbatasan sumber daya manusia. Selain menjalankan tugas administrasi utama, tenaga kependidikan juga dapat bertanggung jawab sebagai operator Dapodik, pengelola inventaris sekolah, penyusun laporan Bantuan Operasional Sekolah (BOS), serta menangani berbagai pekerjaan administratif lainnya. Tuntutan pekerjaan tersebut cenderung meningkat pada periode tertentu, seperti penerimaan peserta didik baru, penyusunan laporan keuangan, dan pelaporan administrasi pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi *work overload* yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan bagaimana pekerjaan dirancang, dibagi, dan dikelola.

Penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan berkaitan dengan konsekuensi terhadap kinerja, sedangkan desain pekerjaan berperan dalam membentuk pengalaman kerja dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas (Abang et al., 2019; Claudi & Hadiani, 2024; Yulianti, 2016). Penelitian mengenai desain pekerjaan juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, termasuk otonomi dan tuntutan pekerjaan, dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda bagi individu bergantung pada bagaimana pekerjaan tersebut dirancang dan dikelola (Dettmers & Bredehöft, 2020; Parker et al., 2024). Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung mengkaji *work overload* sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja atau *job design* sebagai faktor yang mendukung kinerja dan produktivitas. Kajian yang secara khusus menganalisis hubungan antara *job design* dan *work overload* pada tenaga kependidikan sekolah dasar, khususnya di Kota Palopo, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi *job design* dan *work overload* tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo serta menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian diharapkan

dapat memberikan informasi empiris bagi sekolah dalam melakukan pembagian tugas dan pengelolaan tanggung jawab secara lebih proporsional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar se-Kota Palopo dengan populasi sebanyak 105 tenaga kependidikan yang berasal dari 24 sekolah dasar. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *random sampling*, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 51 tenaga kependidikan. Variabel yang diteliti terdiri atas *job design* sebagai variabel bebas dan *work overload* sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang disebarakan melalui Google Form. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan sebagai alat pengumpulan data. Variabel *job design* diukur berdasarkan lima indikator, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, sedangkan variabel *work overload* diukur melalui indikator kelelahan berlebihan, tekanan akibat tuntutan kerja, perasaan kewalahan, kehilangan motivasi kerja, dan kecemasan.

Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan kondisi *job design* dan *work overload* tenaga kependidikan. Selanjutnya dilakukan analisis statistik inferensial yang diawali dengan uji normalitas sebagai uji prasyarat analisis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan Microsoft Excel dan IBM SPSS Statistics versi 20 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk mengetahui hubungan antara *job design* dan *work overload* pada tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo

HASIL

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Job Design (X)

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap skor variabel *Job Design* (X), diperoleh gambaran distribusi data yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 42,1373, dengan varians sebesar 67,001 dan standar deviasi sebesar 8,18540. Selain itu, nilai minimum tercatat sebesar 26,00 dan nilai maksimum sebesar 58,00, sehingga menghasilkan rentang (range) sebesar 32,00. Temuan ini mencerminkan sebaran data variabel *job design* sebagaimana tersaji pada tabel hasil analisis berikut:

Tabel 1. Hasil uji statistik deskriptif job design

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Error	Std.	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic			Statistic	Statistic
Job Design	51	32.00	26.00	58.00	42.1373	1.14619	8.18540	67.001
Valid N (listwise)	51							

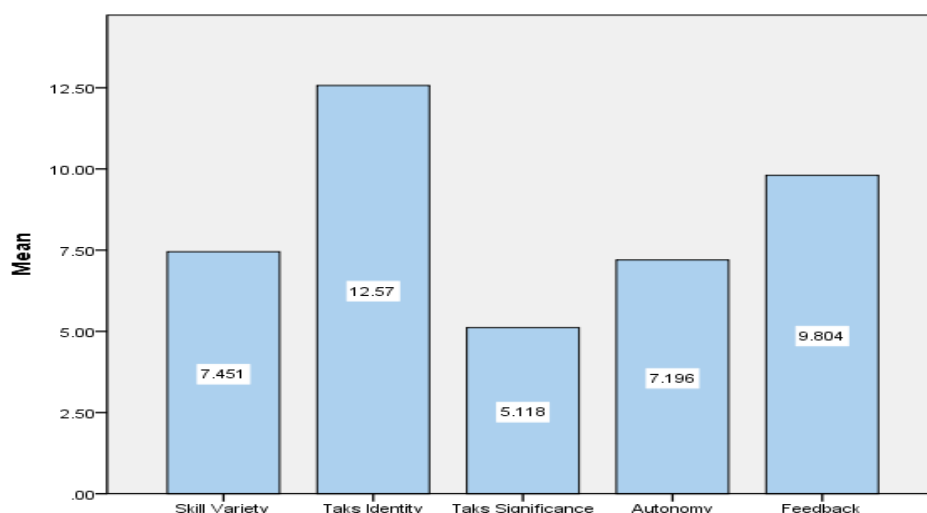
Sumber: hasil olah data SPSS versi 20

Setelah dilakukan uji statistik deskriptif, skor variabel job design selanjutnya diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai distribusi tingkat variabel tersebut, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Perolehan presentase *job design*

Interval	Job Design	Frekuensi	Presentase%	Kategori	Keterangan
$X < 28.724$	2	4	Rendah	42.137	
$28.724 \leq x < 41.129$	21	41	Sedang	8.185	
$X \geq 41.159$	28	55	Tinggi	33.952	
Total	51	100	50.323		

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dari variabel *job design* yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 55% dengan frekuensi sampel 28 responden, sedangkan untuk kategori sedang diperoleh persentase sebesar 41% dengan frekuensi sampel sebanyak 21 responden, dan kategori rendah telah diperoleh persentase sebanyak 4% dengan frekuensi sampel 2 responden. Berikut adalah grafik untuk mengetahui analisis dari masing-masing indikator variabel *job design*:

**Gambar 1.** Grafik presentase indikator *job design*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, sebagian besar indikator *job design* berada pada kategori sedang. Namun, terdapat dua indikator yang menunjukkan kategori tinggi, yaitu *task identity* dengan nilai rata-rata sebesar 12,57 dan *feedback* dengan nilai rata-rata sebesar 9,804. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki kejelasan yang baik mengenai identitas dan penyelesaian tugas serta memperoleh umpan balik yang relatif baik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa *job design* tenaga kependidikan masih berada pada tingkat sedang, meskipun aspek kejelasan tugas dan umpan balik telah menunjukkan kondisi yang lebih optimal.

Work Overload (Y)

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap variabel Work Overload (Y), diperoleh gambaran distribusi data yang menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 51. Nilai rata-rata (mean) variabel *work overload* sebesar 44,4902, dengan standar deviasi sebesar 9,41355 dan varians sebesar 88,615. Selain itu, nilai minimum tercatat sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 63,00, sehingga diperoleh rentang (range) sebesar 38,00. Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data variabel *work overload* memiliki variasi yang cukup tinggi, sebagaimana disajikan pada tabel hasil analisis statistik deskriptif berikut:

Tabel 4. Hasil uji deskriptif *work overload*

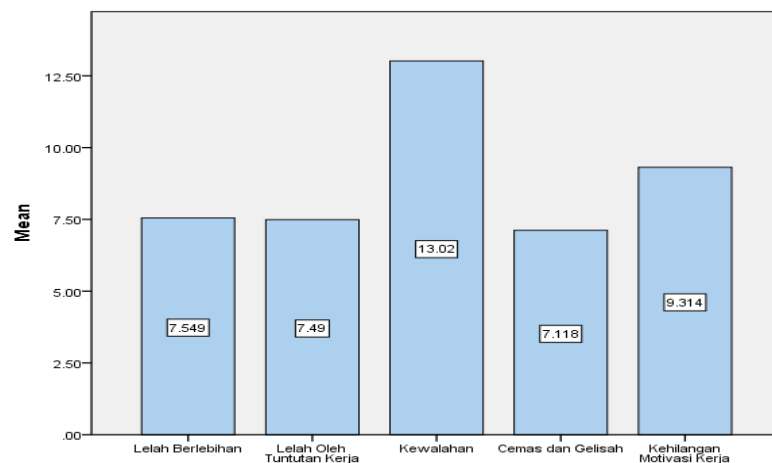
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Error	Std. Deviation	Variance
Work Overload	51	38.00	25.00	63.00	44.4902	1.31816	9.41355	88.615
Valid N (listwise)	51							

Setelah dilakukan uji statistik deskriptif, maka skor *Work overload* dalam dikelompokkan dalam tiga kategori pada tabel frekuensi berikut:

Tabel 5. Perolehan Presentase *Work Overload*

Interval	Work Overload	Frekuensi	Presentase%	Kategori	Keterangan
$X < 36.077$	12	24	Rendah 44.490		
$36.077 \leq X < 53.904$	30	59	Sedang 9.414		
$X \geq 53.904$	9	18	Tinggi 53.904		
Total	51	100	M+SD 50.323		

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *work overload* untuk kategori “tinggi” diperoleh persentase sebesar 18% dengan frekuensi sampel sebesar 9 responden. Selanjutnya, pada kategori “sedang” diperoleh persentase sebesar 59% dengan jumlah sampel 30 responden, kemudian pada kategori “rendah” telah diperoleh persentase 24% dengan jumlah sampel 12 responden. Berikut ini grafik hasil analisis dari masing-masing indikator variabel *work overload*.



Gambar 2. Grafik indikator *work overload*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, sebagian besar indikator *work overload* berada pada kategori sedang. Namun, terdapat dua aspek yang menunjukkan kondisi lebih tinggi, yaitu perasaan kewalahan dalam menghadapi pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 13,02 dan kehilangan motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 9,314. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat *work overload* secara umum berada pada kategori sedang, beban kerja yang dirasakan tenaga kependidikan telah menimbulkan perasaan kewalahan dan berpotensi memengaruhi motivasi kerja. Dengan demikian, kedua aspek tersebut menjadi bagian penting yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan beban kerja tenaga kependidikan.

Hasil uji Statistik Inferensial

Uji Normalitas

Pengelolaan data dengan menggunakan statistik inferensial diawali dengan melakukan uji normalitas terhadap variabel *job design* dan *work overload*. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak sebagai syarat analisis lanjutan.

Tabel 6 Hasil uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total X	.083	51	.200*	.979	51	.490
Total Y	.093	51	.200*	.977	51	.410

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 20, dengan acuan pada uji Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi untuk total variabel Job Design (X) sebesar 0,490 dan total variabel Work Overload (Y) sebesar 0,410. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada kedua variabel tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel Total X dan Total Y berdistribusi normal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh di antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 7. Hasil uji regresi linear sederhana antara *job design* dan *work overload*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.346	6.271		3.564	.001		
1 Job Design	.526	.146	.457	3.596	.001	1.000	1.000

Berdasarkan output *coefficients* di atas, maka dapat dirumuskan bahwa model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\bar{Y} = a + bX$$

$$\bar{Y} = 22,346 (a) + 0,526 (X)$$

Adapun model persamaan regresi tersebut bermakna:

- *Constanta (a)* = 18,065 yang artinya apabila job design itu constanta atau tetap, work overload 22.346
- *Coefficients regresi b (X)* = 0,26 (bernulai positif) artinya jika job design menungkat (1) satuan, maka work overload juga akan mengalami peningkatan hingga 0,526.

Uji Hipotesis (Uji korelasi)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Melalui uji ini, peneliti dapat menilai apakah terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara

variabel yang diteliti, sehingga hasil penelitian memiliki dasar ilmiah dan tidak hanya berdasarkan asumsi semata. Untuk mengetahui hubungan antara variabel *job design* dan *work overload*, penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson. Analisis dilakukan secara bivariat dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil analisis korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji korelasi *pearson product moment job design dan work oberload*

		Work Overload	Job Design
Pearson Correlation	Work Overload	1.000	.457
	Job Design	.457	1.000
Sig. (1-tailed)	Work Overload	.	.000
	Job Design	.000	.
N	Work Overload	51	51
	Job Design	51	51

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job design* dan *work overload* tenaga kependidikan di Sekolah Dasar se-Kota Palopo. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *job design* cenderung diikuti oleh peningkatan *work overload* tenaga kependidikan

DISKUSI

Job Design Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Se-kota Palopo

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *job design* tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo belum sepenuhnya optimal. Pola yang terlihat adalah kejelasan tugas dan penerimaan umpan balik relatif lebih kuat, sedangkan variasi keterampilan, kebermaknaan tugas, dan otonomi masih memerlukan penguatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan pada umumnya telah memahami tanggung jawab dan memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pekerjaannya, tetapi belum sepenuhnya memiliki ruang untuk mengembangkan keterampilan, merasakan dampak strategis pekerjaannya, dan mengambil keputusan secara mandiri.

Kuatnya aspek *task identity* dan *feedback* dapat menjadi modal penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena kejelasan tugas dan informasi mengenai hasil kerja membantu individu memahami tanggung jawab serta melakukan perbaikan. Namun, kondisi tersebut belum secara otomatis menunjukkan bahwa desain pekerjaan telah optimal. Rendahnya *skill variety* dan

autonomy mengindikasikan bahwa pekerjaan tenaga kependidikan masih berpotensi didominasi tugas rutin dan prosedur yang terbatas ruang pengambilan keputusannya. Sementara itu, tingkat *task significance* yang belum optimal menunjukkan bahwa kontribusi tenaga kependidikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan mungkin belum sepenuhnya dipahami atau diapresiasi sebagai bagian strategis dari penyelenggaraan sekolah.

Temuan ini penting karena desain pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan kejelasan tugas, tetapi juga dengan bagaimana pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk menggunakan berbagai kemampuan, memiliki kendali terhadap pekerjaannya, dan memahami makna kontribusinya. Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan bahwa kelima karakteristik pekerjaan dalam *Job Characteristics Model* saling melengkapi dalam membentuk pengalaman psikologis yang mendorong motivasi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, penguatan *job design* tenaga kependidikan perlu diarahkan tidak hanya pada pembagian tugas yang jelas dan pemberian umpan balik, tetapi juga pada pengayaan tugas, peningkatan kesempatan menggunakan berbagai keterampilan, pemberian ruang pengambilan keputusan, serta penguatan pemahaman mengenai kontribusi tenaga kependidikan terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Work Overload Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Se-kota Palopo

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work overload* pada tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo terutama ditandai oleh perasaan kewalahan dan menurunnya motivasi kerja. Sementara itu, kelelahan berlebihan, tekanan akibat tuntutan kerja, serta kecemasan terhadap pekerjaan berada pada tingkat yang lebih moderat. Pola ini menunjukkan bahwa persoalan utama *work overload* bukan semata-mata kelelahan fisik atau tekanan psikologis, melainkan kesulitan tenaga kependidikan dalam mengelola banyaknya tugas dan keterbatasan waktu yang tersedia. Tingginya perasaan kewalahan mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Kondisi ini dapat terjadi ketika tenaga kependidikan harus menangani berbagai tugas administratif secara bersamaan, termasuk tugas tambahan di luar tanggung jawab utama. Akumulasi pekerjaan semacam itu dapat mengurangi kemampuan individu untuk mengatur prioritas dan mempertahankan kontrol terhadap pekerjaan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko kesalahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan administrasi sekolah.

Temuan penting lainnya adalah tingginya kecenderungan kehilangan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work overload* tidak hanya berdampak pada aspek kuantitatif pekerjaan, tetapi juga dapat memengaruhi keterlibatan psikologis tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan berlangsung terus-menerus tanpa dukungan dan pengelolaan yang memadai, individu dapat mengalami penurunan energi, semangat, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, tingginya *work overload* perlu dipahami sebagai persoalan yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan motivasi kerja, bukan sekadar banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Temuan tersebut sejalan dengan perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi individu, terutama ketika tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) juga menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dapat berkaitan dengan kelelahan dan menurunnya keterlibatan individu dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, Abang et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan aspek penting yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan distribusi tugas, penyesuaian beban kerja dengan kapasitas tenaga kependidikan, serta penyediaan dukungan kerja yang memadai untuk mencegah *work overload* berkembang menjadi masalah yang lebih serius.

Analisis Hubungan Job Design Dan Work Overload Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Se-Kota Palopo

Hubungan *job design* dan *work overload* tenaga kependidikan di Sekolah Dasar se-Kota Palopo diperoleh melalui uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *korelasi Pearson Product Moment* dengan dasar pengambilan keputusan bahwa hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,457. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job design* dan *work overload* tenaga kependidikan di Sekolah Dasar se-Kota Palopo. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 menunjukkan bahwa hubungan antara *job design* dan *work overload* berada pada kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *job design* cenderung diikuti oleh meningkatnya *work overload* tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job design* dan *work overload* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *job design*, semakin tinggi pula skor *work overload* yang dirasakan tenaga kependidikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun desain pekerjaan telah diterapkan dengan baik, tenaga kependidikan masih menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti banyaknya tugas administrasi, tanggung jawab tambahan, dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang diterapkan pada tenaga kependidikan berkaitan dengan tingkat beban kerja yang mereka rasakan. Hal ini dapat terjadi karena semakin banyak tugas, tanggung jawab, dan pengaturan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kependidikan, maka tuntutan kerja yang diterima juga semakin meningkat. Kondisi tersebut memungkinkan tenaga kependidikan mengalami tekanan kerja yang lebih besar, terutama dalam menyelesaikan tugas administrasi, pelayanan, pengelolaan data, dan tugas teknis lainnya di sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1976) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis dan pengalaman kerja individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik keislamplannya sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian, *Job Design* tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *job design* telah berjalan dengan baik. Dari hasil Rata-rata (*mean*) Indikator *task identity* dan *feedback* berada pada kategori tinggi, sedangkan *skill variety*, *task significance*, dan *autonomy* berada pada kategori sedang.
- Berdasarkan hasil penelitian, *Work Overload* tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, indikator perasaan kewalahan dan kehilangan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan indikator kelelahan berlebihan, tekanan akibat tuntutan kerja, dan kecemasan berada pada kategori sedang.
- Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat hubungan sedang antara *Job Design* dan *Work Overload* pada tenaga kependidikan di sekolah dasar se-Kota Palopo

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sekolah dasar di Kota Palopo perlu melakukan pengelolaan dan pembagian tugas tenaga kependidikan secara lebih proporsional dengan mempertimbangkan tugas pokok, kompetensi, dan kapasitas masing-masing individu. Sekolah juga perlu meminimalkan pemberian tugas rangkap yang berlebihan serta memperkuat dukungan kerja agar *work overload* dapat dikendalikan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan motivasi, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan administrasi pendidikan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan pada jenjang pendidikan yang berbeda dengan cakupan responden yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan *job design* dan *work overload*, seperti sumber daya pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, motivasi, dan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman tenaga kependidikan dalam menghadapi tuntutan dan desain pekerjaan.

REFERENSI

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 225–246. <https://doi.org/10.35508/jom.v7i2.1214>
- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., & Suklani, S. (2023). Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(9), 1873–1882.
- Anjani, P. (2022). *Pengaruh work overload terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan* [Skripsi].
- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. *Brazilian Dental Journal*, 33(1), 1–12.
- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran desain pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406–419. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v2i3.620>
- Dettmers, J., & Bredehöft, F. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), Article 8. <https://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Gufron, A. (2018). Pengaruh desain kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI. *Bina Manfaat Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 129–138.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 761–773. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Koca, M., Deniz, S., Inceoglu, F., & Kiliç, A. (2024). The effects of workload excess on quality of work life in third-level healthcare workers: A structural equation modeling perspective. *Healthcare*, 12(6), Article 651. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>
- Latifah, N. (2023). *Pengaruh work overload dan workplace ostracism terhadap turnover intention dengan job stress pada PT Karya Toha Putra* [Skripsi].
- Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh beban kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak work overload terhadap stres kerja dan turnover intention dengan leadership support sebagai variabel moderasi. *JAMEK: Jurnal Akuntansi Manajemen dan Keuangan*, 1(3), 131–139.
- Najwa, L., Suhardi, M., & Angraini, M. (2023). Peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. *Community: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 115–120. <https://doi.org/10.51878/community.v2i2.1901>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Harfa Creative.
- Okuhara, M., & Sato, K. (2021). The nurses' occupational stress components and outcomes: Findings from an integrative review. *Nursing Open*, 8, 2153–2174. <https://doi.org/10.1002/nop2.780>
- Parker, S. K., Ballard, T., Billingham, M., Collins, C., Jorritsma, K., Neal, A., et al. (2025). Quality work in the future: New directions via a co-evolving sociotechnical systems perspective. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/03128962251331813>
- Parker, S. K., et al. (2024). The SMART model of work design: A higher order structure to help see the wood from the trees. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22200>
- Purba, A., & Saragih, A. (2023). Peran teknologi dalam transformasi pendidikan Bahasa Indonesia di era digital. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3(3), 43–52. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v3i3.619>
- Rokhayati, I. (2015). Menentukan job design untuk mempersiapkan jenjang karir yang cemerlang: Suatu telaah pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 13–21. <https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/view/333>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siswati, S., Noer, B. A. P., & Endang, E. (2021). Pengaruh rekrutmen, desain kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Delta Indo dalam persiapan mutasi kerja. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 160–167.
- Tauqeer, H. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee turnover intentions: Investigating the role of work overload, job satisfaction, employee engagement and job stress. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 3(2), 2707–9015. <https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2-2022>
- Tschantz, A. (2016). *Increasing job satisfaction and organizational commitment in the millennial workforce* [Manuscript].

- Wahida, D. I., Firmansyah, F., Patawari, F., & Sarmila, S. (2026). Implementasi manajemen mutu terpadu dalam layanan administrasi di SMP Negeri 8 Palopo. *Indonesian Journal of Social Science and Education*, 2(2), 116–122.
- Wijaya, B. J., & Prastuti, E. (2021). The contribution of workload and stress towards burnout in special needs teachers. *KnE Social Sciences*, 263–283. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8215>
- Yulianti, A. (2016). Pengaruh desain pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Prima Ekonomika*. <http://jurnal.stieykp.ac.id/index.php/prima-ekonomika/article/download/13/12>