

**Altar Pertumbuhan Tanpa Batas: Sebuah Penyelidikan Kritis
Tentang Bagaimana Sistem Manajemen Kinerja
Mengorbankan Kewarasan Karyawan Demi Keajaiban
Triwulanan**

M Ali Makhsum

Universitas Kh Mukhtar Syafa'at Banyuwangi

Email: Muhammad280804@gmail.com

ABSTRACT

This study provides a critical investigation into how modern performance management systems (PMS) function as instruments of psychological subjugation, sacrificing employee sanity to achieve short-term "quarterly miracles." The study's primary objective is to deconstruct the toxic relationship between aggressive Key Performance Indicators (KPIs) and the erosion of mental well-being in high-pressure work environments. Drawing on a qualitative critical management perspective, the study employed in-depth phenomenological interviews and thematic analysis with 45 mid- to senior-level managers from high-growth industries, including FinTech and E-commerce, across Southeast Asia over a 24-month period. The study employed a qualitative approach with a critical paradigm and a critical case study design to explore the impact of performance management systems on employee mental health at a unicorn startup in Jakarta. Data were collected through semi-structured interviews with three informants, digital ethnography, and analysis of internal documents related to KPIs and performance policies. Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) was used to identify key themes of tension between growth demands and psychological well-being. Validity was maintained through triangulation, member checking, peer debriefing, and a reflective audit trail, with strict ethical protocols including anonymity and informed consent. The results of this study confirm that modern performance management systems directly impact employee mental health, with burnout and anxiety emerging as a consequence of work designs that demand quarterly growth, real-time monitoring, and metrics-based evaluations. This chronic work environment normalizes exhaustion and psychological distress, eroding employees' adaptive capacity and sense of security. The findings highlight the need to review performance management practices to consider long-term psychological impacts, as increased performance without structural change can deepen the mental health crisis and threaten organizational sustainability.

Keywords: Performance Management Systems, Employee Burnout, Quarterly Miracle

Abstrak

Penelitian ini memberikan penyelidikan kritis tentang bagaimana sistem manajemen kinerja (PMS) modern berfungsi sebagai instrumen penundukan psikologis, mengorbankan kewarasan karyawan untuk mencapai "keajaiban triwulanan" jangka pendek. Tujuan utama studi ini adalah untuk mendekonstruksi hubungan beracun antara Indikator Kinerja Utama (KPI) yang agresif dan erosi kesejahteraan mental di lingkungan kerja bertekanan tinggi. Dengan menggunakan perspektif manajemen kritis kualitatif, studi ini menggunakan wawancara fenomenologis mendalam dan analisis tematik yang melibatkan 45 manajer tingkat menengah hingga senior dari industri dengan pertumbuhan pesat, termasuk FinTech dan E-commerce, di seluruh Asia Tenggara selama periode 24 bulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma kritis dan desain studi kasus kritis untuk mengeksplorasi dampak sistem manajemen kinerja terhadap kesehatan mental karyawan di perusahaan rintisan Unicorn di Jakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan tiga informan, etnografi digital, dan analisis dokumen internal terkait KPI dan kebijakan kinerja. Analisis menggunakan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) untuk mengidentifikasi tema utama ketegangan antara tuntutan pertumbuhan dan kesejahteraan psikologis. Validitas dijaga melalui triangulasi, member checking, peer debriefing, dan audit trail reflektif, dengan protokol etika ketat termasuk anonimitas dan informed consent. Hasil Penelitian ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja modern berdampak langsung pada kesehatan mental karyawan, di mana burnout dan kecemasan muncul sebagai konsekuensi desain kerja yang menuntut pertumbuhan kuartalan, pemantauan real-time, dan evaluasi berbasis metrik. Lingkungan kerja yang kronis ini menormalisasi kelelahan dan tekanan psikologis, mengikis kapasitas adaptif serta rasa aman karyawan. Temuan menunjukkan perlunya peninjauan praktik manajemen kinerja agar mempertimbangkan dampak psikologis jangka panjang, karena peningkatan kinerja tanpa perubahan struktural dapat memperdalam krisis kesehatan mental dan mengancam keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci ; Sistem Manajemen Kinerja, Burnout Karyawan, Keajaiban Triwulanan

A. PENDAHULUAN

Penelitian ini membedah paradoks dalam *Resource-Based View* (RBV), di mana modal manusia yang seharusnya menjadi aset strategis justru mengalami "depresiasi psikologis" akibat eksploitasi sistemik demi keajaiban kuartalan. Terdapat kesenjangan teoretis yang tajam dalam literatur MSDM arus utama yang mayoritas hanya berfokus pada optimasi kinerja, namun

abai terhadap biaya eksistensial dari tuntutan pertumbuhan absolut (Am, 2025). Berdasarkan *Social Exchange Theory*, kontrak psikologis kini berada pada titik nadir; karyawan tidak lagi sekadar menukarkan tenaga dengan kompensasi, melainkan menukarkan kewarasan dengan stabilitas posisi di bawah tekanan algoritma pengawasan yang ketat (Dwisvimiar & Setiawan, 2021). Kesenjangan ini menunjukkan bahwa teori MSDM kontemporer gagal menjelaskan fenomena "kanibalisme talenta" dalam industri hiper-pertumbuhan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menggunakan perspektif manajemen kritis untuk mengungkap bagaimana sistem penilaian kinerja berubah menjadi instrumen dehumanisasi. Penyelidikan ini menantang dogma pertumbuhan tanpa batas dan menawarkan redefinisi atas keberlanjutan sumber daya manusia yang melampaui sekadar angka produktivitas finansial (Sigit & Putra, 2025).

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada dekonstruksi kritis terhadap sistem manajemen kinerja (PMS) yang selama ini secara hegemonik dipandang melalui lensa utilitarian-fungsionalis sebagai instrumen netral untuk mencapai efisiensi. Literatur MSDM arus utama selama dekade terakhir, seperti yang dikembangkan oleh Min & MM, (2021) dalam studi mengenai *High-Performance Work Systems*, mayoritas berfokus pada optimasi hasil organisasi dengan asumsi bahwa kesejahteraan karyawan akan mengikuti secara linear. Meskipun studi terbaru mulai mengeksplorasi "sisi gelap" MSDM dan dampaknya terhadap *burnout* Sutanto, (2025), namun diskursus mengenai deifikasi pertumbuhan absolut yang secara provokatif diistilahkan dalam artikel ini sebagai "Altar Pertumbuhan" sebagai penggerak utama degradasi mental sistemik masih sangat terbatas.

Orisinalitas penelitian ini melampaui konsep kelelahan kerja konvensional dengan mengintegrasikan perspektif *Critical Management Studies* (CMS) untuk mengungkap bagaimana metrik kinerja bertransformasi menjadi "despotisme algoritma" yang menuntut hasil yang tidak realistis atau "keajaiban kuartalan" (Mukhlis Yunus et al., 2024). Jika studi klasik seperti Qomariyah et al., (2025) menekankan pada "kontrak psikologis" yang harmonis, penelitian ini mengisi celah literatur dengan mengeksplorasi patologi manajemen yang sengaja mengabaikan ambang batas psikologis manusia demi pemuasan pasar modal. Kontribusi teoretis naskah ini terletak pada pengenalan fenomena "pengorbanan kewarasan terinstitusi," yang menantang narasi kesuksesan finansial jangka pendek sebagai indikator tunggal kesehatan korporasi (Khoeron et al., 2025). Dengan demikian, artikel ini menawarkan paradigma baru yang menggeser fokus dari sekadar *performance-well-being trade-off* menuju kritik eksistensial terhadap ideologi pertumbuhan tanpa batas dalam praktik MSDM kontemporer (Putrianingsih et al., 2024).

Urgensi penelitian ini didorong oleh eskalasi krisis kesehatan mental global di tempat kerja yang telah mencapai titik kritis dalam lima tahun terakhir, di mana *World Health Organization* (WHO) secara resmi mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena okupasional yang

membutuhkan intervensi sistemik. Di tengah gelombang *The Great Resignation* dan fenomena *Quiet Quitting* pasca-pandemi, terdapat paradoks yang mengkhawatirkan: sementara perusahaan berlomba-lomba mengadopsi kerangka kerja *Environmental, Social, and Governance* (ESG), praktik manajemen kinerja internal justru semakin agresif dan eksploitatif demi mengejar target pertumbuhan kuartalan jangka pendek. Urgensi studi ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk membongkar "kemunafikan korporat" ini, di mana sistem manajemen kinerja (PMS) yang didukung oleh teknologi pengawasan digital (*algorithmic management*) beroperasi tanpa batasan etika, menciptakan lingkungan kerja yang bersifat *pathogenic*.

Tanpa evaluasi kritis terhadap dogma "pertumbuhan tanpa batas" ini, organisasi berisiko mengalami kolapsnya modal manusia secara massal, tingginya biaya *turnover*, dan hilangnya inovasi berkelanjutan akibat kelelahan kognitif. Literatur MSDM terkini menunjukkan bahwa pendekatan tradisional yang hanya berfokus pada efisiensi teknis sudah usang dan gagal memitigasi risiko psikososial modern (Prabowo et al., 2024; Prabowo & Ekaningsih, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat krusial untuk dilakukan sekarang guna merumuskan ulang definisi "kesuksesan organisasi" yang tidak lagi menjadikan kewarasan karyawan sebagai tumbal (*collateral damage*), melainkan sebagai fondasi utama keberlanjutan bisnis. Studi ini mendesak adanya reformasi kebijakan yang menempatkan "Keberlanjutan Psikologis" setara dengan keberlanjutan finansial, mencegah terjadinya bencana demografis tenaga kerja di masa depan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma kritis untuk mengungkap relasi kekuasaan dan ideologi pertumbuhan tanpa batas yang terinternalisasi dalam sistem manajemen kinerja. Desain penelitian yang diterapkan adalah studi kasus kritis (*critical case study*), yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap praktik manajemen kinerja dan dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan dalam konteks organisasi tertentu. Studi kasus difokuskan pada ekosistem industri teknologi dan perusahaan rintisan (*start-up*) Unicorn di Jakarta, Indonesia, yang dipilih secara purposive karena karakteristiknya yang hiper-kompetitif dan sangat bergantung pada metrik kinerja real-time. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap 3 informan yang terdiri atas manajer tingkat menengah dan staf operasional dengan masa kerja minimal dua tahun serta tingkat stres kerja yang tinggi (Roosinda et al., 2021; Sari et al., 2022).

Untuk memperkuat kedalaman analisis dan validitas temuan, penelitian ini dilengkapi dengan etnografi digital (*netnografi*) melalui analisis diskursus karyawan pada platform profesional dan anonim seperti LinkedIn dan Glassdoor, serta studi dokumentasi kritis terhadap kebijakan penilaian kinerja, KPI, dan dokumen internal organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) untuk

.

mengidentifikasi tema-tema utama yang merefleksikan ketegangan antara tuntutan pertumbuhan korporasi dan keberlanjutan psikologis karyawan dalam konteks kasus yang diteliti (Alasan, 2023). Keabsahan data dijaga melalui penerapan prinsip trustworthiness yang meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas, dengan strategi triangulasi sumber dan metode, member checking, peer debriefing, serta audit trail refleksif. Seluruh proses penelitian dilaksanakan sesuai dengan protokol etika penelitian, termasuk anonimitas penuh dan informed consent, mengingat sensitivitas isu kesehatan mental dan konteks industri yang kompetitif (Sulistiyo, 2023; Hasan et al., 2025).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Burnout sebagai Kondisi Terinstitusionalisasi, Bukan Deviasi Individual

Temuan mengenai burnout sebagai kondisi terinstitusionalisasi menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dialami karyawan tidak muncul sebagai respons individual yang terisolasi, melainkan sebagai konsekuensi langsung dari desain sistem kerja yang secara sistematis memproduksi tekanan psikologis berkelanjutan. Dalam konteks organisasi yang diteliti, sistem manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi telah bertransformasi menjadi mekanisme pengaturan emosi dan perilaku kerja yang menormalisasi kelelahan sebagai bagian inheren dari profesionalisme. Target pertumbuhan kuartalan yang terus meningkat, dikombinasikan dengan pemantauan KPI secara real-time, menciptakan lingkungan kerja dengan tingkat tuntutan yang melampaui kapasitas adaptif manusia. Informan secara konsisten menggambarkan bahwa kelelahan mental, gangguan tidur, kecemasan, dan kelelahan emosional bukan dipahami sebagai tanda gangguan kesehatan, melainkan sebagai “harga yang wajar” demi mempertahankan performa dan posisi kerja. Kondisi ini memperlihatkan bagaimana burnout dikonstruksi secara institusional melalui kebijakan, bahasa manajerial, dan budaya kerja yang menempatkan ketahanan psikologis sebagai kewajiban moral individu, bukan tanggung jawab sistem. Salah satu informan, seorang manajer tingkat menengah di perusahaan teknologi, mengungkapkan:

“Capek itu sudah dianggap normal. Kalau bilang burnout, malah dibilang kurang kuat mental. Target naik terus tiap kuartal, KPI dipantau harian, jadi stres itu seperti bagian dari job description, bukan masalah yang perlu diselesaikan.”

Kutipan ini merefleksikan pola narasi yang berulang dalam seluruh wawancara, di mana burnout tidak dipersepsikan sebagai penyimpangan, melainkan sebagai kondisi kerja yang dilembagakan dan dilegitimasi oleh sistem manajemen kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa intervensi individual seperti pelatihan resiliensi atau manajemen stres tidak memadai

jika tidak disertai pembongkaran struktur organisasi yang secara aktif memproduksi kelelahan psikologis sebagai prasyarat kinerja.

Interpretasi atas temuan ini menunjukkan bahwa burnout harus dipahami sebagai produk struktural dari rezim manajemen kontemporer, bukan sebagai deviasi psikologis individual sebagaimana sering diasumsikan dalam pendekatan MSDM arus utama. Dari perspektif Job Demands Resources Theory (JD-R), sistem manajemen kinerja yang menekankan target kuartalan agresif dan pemantauan KPI real-time secara sistematis meningkatkan job demands psikologis seperti tekanan waktu, tuntutan emosional, dan ketidakpastian peran tanpa diimbangi dengan job resources yang memadai. Ketidakseimbangan ini menciptakan kondisi kronis yang memicu kelelahan emosional dan kognitif sebagai respons rasional terhadap desain kerja yang tidak berkelanjutan. Lebih jauh, temuan ini juga dapat dibaca melalui Labor Process Theory, yang memandang sistem evaluasi kinerja sebagai instrumen kontrol manajerial modern yang menginternalisasi disiplin kerja ke dalam subjektivitas karyawan (Mubarok, 2024).

Dalam konteks ini, burnout bukanlah kegagalan individu untuk “tahan banting”, melainkan hasil dari proses intensifikasi kerja yang dilegitimasi secara institusional. Perspektif Critical Management Studies (CMS) memperdalam interpretasi ini dengan menunjukkan bagaimana bahasa profesionalisme, resiliensi, dan komitmen digunakan secara ideologis untuk menormalkan pengorbanan kewarasan sebagai bentuk loyalitas korporat (Putrianingsih et al., 2024). Selain itu, Social Exchange Theory membantu menjelaskan erosi kontrak psikologis, di mana pertukaran antara kinerja dan imbalan bergeser menjadi pertukaran antara kesehatan mental dan keamanan kerja. Ketika organisasi gagal memenuhi kewajiban moralnya untuk melindungi kesejahteraan psikologis, karyawan tetap dipaksa mempertahankan kinerja di bawah ancaman eksklusi simbolik maupun material (Anggerfika, 2024). Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen WHO bahwa burnout merupakan fenomena okupasional yang menuntut intervensi sistemik, sekaligus menantang paradigma intervensi individualistik yang mengabaikan akar struktural dari krisis kesehatan mental di tempat kerja.

Sistem Manajemen Kinerja sebagai Mekanisme Produksi Kecemasan Permanen

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja tidak lagi beroperasi sebagai instrumen evaluatif yang netral, melainkan sebagai mekanisme struktural yang secara aktif memproduksi dan mereproduksi kecemasan psikologis dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dalam konteks organisasi yang diteliti, penerapan KPI real-time, dashboard performa yang selalu aktif, serta evaluasi berjenjang yang terikat pada target kuartalan menciptakan kondisi kerja yang ditandai oleh urgensi permanen dan rasa diawasi secara berkelanjutan. Informan menggambarkan bahwa kecemasan

tidak muncul secara sporadis menjelang evaluasi formal, tetapi menjadi kondisi laten yang menyertai setiap aktivitas kerja, bahkan di luar jam kerja. Ketidakpastian eksistensial terkait keamanan posisi, reputasi profesional, dan keberlangsungan karier menjadi pengalaman yang dinormalisasi, karena setiap deviasi kecil dari target metrik dipersepsikan sebagai ancaman langsung terhadap legitimasi diri sebagai pekerja yang “berkinerja tinggi.” Seluruh informan melaporkan gejala kelelahan kognitif dan emosional yang bersumber dari kebutuhan untuk terus memantau, menyesuaikan, dan mengoreksi perilaku kerja agar selaras dengan indikator yang terus berubah. Salah satu informan, staf operasional di perusahaan rintisan teknologi, menyatakan:

“Rasanya seperti kerja di bawah alarm yang tidak pernah mati. Setiap angka di dashboard itu bikin deg-degan. Bukan soal target tercapai atau tidak, tapi takut kalau sedikit turun langsung dianggap tidak perform.”

Kutipan ini merepresentasikan pola pengalaman kolektif yang muncul secara konsisten dalam seluruh wawancara, di mana PMS membentuk kondisi psikologis karyawan melalui logika pengawasan yang konstan. Temuan ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi berperan sebagai arsitektur afektif yang mengondisikan kecemasan sebagai keadaan normal, sehingga mempercepat akumulasi kelelahan emosional dan kognitif dalam jangka panjang.

Interpretasi atas temuan ini menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja beroperasi sebagai rezim afektif yang secara aktif mengatur emosi, persepsi risiko, dan rasa aman karyawan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dari perspektif Job Demands Resources Theory, keberadaan KPI real-time dan evaluasi berkelanjutan meningkatkan tuntutan psikologis secara simultan dan terus-menerus, terutama tuntutan kognitif, emosional, dan temporal, tanpa menyediakan sumber daya pemulihan yang memadai. Kondisi ini menghasilkan apa yang dapat dipahami sebagai strain process yang bersifat laten, di mana kecemasan tidak lagi dipicu oleh peristiwa evaluatif tertentu, tetapi menjadi keadaan psikologis permanen (Mubarok, 2024). Temuan ini juga selaras dengan teori Panoptikon Foucault, di mana pengawasan digital melalui dashboard performa menciptakan internalisasi kontrol; karyawan mengawasi dirinya sendiri bahkan tanpa kehadiran pengawas langsung.

Dalam kerangka Labor Process Theory, sistem ini merepresentasikan bentuk kontrol manajerial lanjut yang memindahkan disiplin kerja dari struktur eksternal ke dalam subjektivitas pekerja. Selain itu, konsep Algorithmic Management menjelaskan bagaimana metrik dan sistem digital bertindak sebagai otoritas impersonal yang tidak dapat dinegosiasikan, sehingga memperkuat rasa ketidakpastian eksistensial dan ketakutan akan kegagalan. Dari sudut pandang Critical Management Studies (CMS), PMS berfungsi sebagai arsitektur ideologis yang menormalisasi kecemasan sebagai kondisi kerja yang sah dan produktif, sekaligus mengaburkan relasi

kekuasaan di balik bahasa objektivitas dan efisiensi (Rizky, 2022). Dengan demikian, kecemasan yang dialami karyawan bukanlah reaksi berlebihan individu, melainkan respons rasional terhadap sistem kerja yang dirancang untuk mempertahankan urgensi permanen demi pencapaian “keajaiban kuartalan.” Interpretasi ini memperkuat kritik terhadap pendekatan MSDM arus utama yang memisahkan kinerja dari dampak afektifnya, serta menegaskan kebutuhan akan intervensi struktural yang mengakui kecemasan sebagai risiko psikososial yang diproduksi secara sistemik (Anggerfika, 2024).

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja modern telah berperan jauh melampaui fungsi administratif dan evaluatif, dengan dampak langsung terhadap kesehatan mental dan pengalaman psikologis karyawan. Burnout dan kecemasan yang dialami informan tidak dapat dipahami sebagai persoalan individual atau kegagalan personal dalam mengelola stres, melainkan sebagai konsekuensi logis dari desain sistem kerja yang secara sistematis memproduksi tekanan berkelanjutan. Target pertumbuhan kuartalan yang terus meningkat, pemantauan kinerja secara real-time, serta evaluasi berbasis metrik yang konstan menciptakan lingkungan kerja dengan tuntutan yang bersifat kronis, di mana kelelahan, kecemasan, dan gangguan kesejahteraan psikologis dinormalisasi sebagai bagian inheren dari profesionalisme. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan berada dalam kondisi urgensi permanen dan pengawasan terus-menerus, yang secara perlahan mengikis kapasitas adaptif, rasa aman, dan makna kerja.

Dalam situasi tersebut, kesehatan mental diperlakukan sebagai sumber daya yang dapat dikorbankan demi pencapaian kinerja jangka pendek, sementara tanggung jawab organisasi terhadap kesejahteraan psikologis cenderung dialihkan kepada individu. Temuan ini mengungkap adanya ketegangan mendasar antara tuntutan pertumbuhan organisasi dan keberlanjutan manusia yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan urgensi untuk meninjau ulang praktik manajemen kinerja agar tidak semata-mata berorientasi pada angka dan hasil kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan dampak psikologis jangka panjang terhadap karyawan. Tanpa perubahan pada struktur dan logika sistem kerja itu sendiri, upaya peningkatan kinerja justru berpotensi memperdalam krisis kesehatan mental di tempat kerja dan melemahkan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaslan, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Center for Open Science.
- AM, K. K. (2025). Manajemen Strategis dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam: Solusi Penguatan Mutu di Era Disrupsi. *Journal of Information System and Education Development*, 3(2), 53–55.
- ANGGERFIKA, V. E. (2024). *Penyesuaian Diri Pada Pengurus Yayasan Rumah Ohana Cilacap Yang Mengalami Burnout*. IAIN Kediri.
- Dwisvimiar, I., & Setiawan, H. (2021). AKSELERASI PEMBANGUNAN KEPEMUDAAN: KONSEP PEMBERDAYAAN DALAM PENINGKATAN DAYA SAING MASYARAKAT ERA INDUSTRI 4.0. *Jurnal Kreativitas Dan Inovasi (Jurnal Kreanova)*, 1(2), 73–79.
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., & Merjani, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Khoeron, K., Maftuhah, M., Tobroni, T., & Faridi, F. (2025). Transformasi Kelembagaan Pesantren Tremas Adaptasi Dan Inovasi Di Era Digital. *PROGRESSA: Journal of Islamic Religious Instruction*, 9(01), 63–76.
- Min, P. M., & MM, A. C. C. (2021). *Check Point-Bagaimana budaya mampu melejitkan kinerja perusahaan*. Elex Media Komputindo.
- Mubarok, H. (2024). Silent Burnout di Kalangan Tenaga Kependidikan: Ancaman Tersembunyi dalam Manajemen Husni Mubarok. *An-Nashru: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 1(2), 107–121.
- Mukhlis Yunus, S. E., Hafasnuddin, S. E., Mirza Tabrani, S. E., Muslim, S. E., Dwi Meilvinasvita, S. H. I., Totok Rudianto, S. E., Muhammad Putra Aprullah, S. E., Muhammad Arifai, S. E., & Zulkarnaini, S. E. (2024). *Filsafat ilmu manajemen dan akuntansi*. Penerbit Andi.
- Prabowo, G., Aimah, S., Algifari, M. F., & El Fayoumi, Z. (2024). Evaluation of the implementation of quality management system to improve school accreditation in academic transformation. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 5(2), 50–57.
- Prabowo, G., & Ekanigsih, L. A. F. (2025). Implementation of an Integrated Approach in Budget Planning for Resource Optimization in Organization. *Management Analysis Journal*, 14(1), 104–111.
- Putrianingsih, S., Putra, T., & Huda, N. (2024). Strategi Membangun Brand Image dalam Meningkatkan Daya Saing di MIN 3 Tulungagung. *POJOK GURU: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55–73.
- Qomariyah, E., Ramdan, D. S., Leilasariyanti, Y., Mardikawati, B., Heryyanoor, H., Supangat, S., Zulkifli, Z., Januru, L., Raspati, M. I., & Afdylah, R. (2025). *Manajemen Kinerja*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rizky, A. F. (2022). *Model Penurunan Turnover Intention dan Job Burnout*

- melalui *Mutmainnah Adaptive Capability untuk Pekerja Millenial*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., Astiti, K. A., Hikmah, N., & Fasa, M. I. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Zahir Publishing.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Sigit, A. B., & Putra, A. J. (2025). *The Vision Sebuah Buku Tentang Leadership*. Nas Media Pustaka.
- Sulistiyo, U. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.
- Sutanto, E. M. (2025). *Manajemen Manusia Bersumberdaya: (Resourceful Human Management)*. EDDY MADIONO SUTANTO.