

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shasco Gunakarya Piranti

Andi Muh. Rudhan¹ Sismiati²

^{1,2} Prodi Manajemen STIE Tunas Nusantara

Email : andirudhan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah departemen ppic dan produksi di PT. Shasco Gunakarya Piranti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 73 orang, analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, adapun kontribusinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5 % sedangkan sisanya 62,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, desain kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja. Saran dari penelitian ini adalah perlunya sosialisasi seperti visi, misi dan sejarah perusahaan kepada karyawan agar bisa dipahami secara baik dan diterima secara luas, dalam penilaian kinerja karyawan hendaknya lebih menekankan pada aspek obyektifitas agar karyawan tidak merasa diasingkan atau pilih kasih.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of workload on employee performance. The subject of this research is PPIC and Production Department at PT. Shasco Gunakarya Piranti. The population used in this study were 73 employees, data analysis in this study used SPSS version 24 software. The results of this study can be concluded that workload has a positive and significant effect of 0.612. This indicates that there is a positive correlation between workload on employee performance, while the contribution of the influence of workload on employee performance is 37.5% while the remaining 62.5% is influenced by other factors that were not examined in this study such as work motivation factors, work design, compensation, and job satisfaction. Suggestions from this study is the need for socialization such as the vision, mission and history of the company to employees so that it can be well understood and widely accepted, in evaluating employee performance should place more emphasis on the aspect of objectivity so that employees do not feel alienated or favoritism.

Keywords: *Workload, Employee Performanc.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pasti menginginkan sebuah pencapaian yang maksimal terkait tentang peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut salah satu hal penting yang harus selalu diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang melaksanakan, mengatur dan menjalankan kegiatan suatu organisasi tersebut. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa perubahan di kehidupan manusia serta sumber daya manusia juga dituntut menjadi lebih berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, begitu pentingnya peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan dengan serius serta menyeluruh. Perubahan itu mengakibatkan berbagai tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja. Dengan perkembangan tersebut mengakibatkan karyawan harus mengubah sistem kerja dan pola pikir kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini.

Dalam kegiatan bekerja seorang karyawan pasti pernah mengalami kondisi yang berpengaruh terhadap beban kerja. Menurut pengertiannya beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah (Jumalia Oktaviana & Amir, 2016). Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda – beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, Perusahaan yang memiliki sumber daya yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan berkembang pesat. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk kepada perusahaan. Kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (WYNNE HESTIA, 2021).

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kuantitatif atau kualitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai etika maupun moral yang berlaku (Ananta & Suhermin, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Amsyari, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Di bank BNI Cabang Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI cabang Manado. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berbeda dengan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutoyo et al., 2016) dengan judul “Pengaruh beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independent yang terdiri dari pengaruh beban kerja, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah populasi sebanyak 268 pegawai dan yang menjadi sampel sebanyak 99 pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan model analisis regresi berganda adalah 1) Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simulta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah (Jumalia Oktaviana & Amir, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian yang didapat bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Soleman, 2011).

Beban kerja dengan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu, hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien (Venkatesh Mane et al., 2015).

METODE

Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan maksud untuk memperoleh informasi dari pekerja secara langsung. Kuesioner adalah suatu metode survey dalam melakukan penelitian yang dipakai untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner berisi pertanyaan – pertanyaan untuk dijawab responden.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif inferensial khususnya korelasional. Metode korelasional diajukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel – variabel lain. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel ini dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikan) secara statistic (Rijali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 73 buah kuesioner kepada karyawan di departemen PPIC dan Produksi PT. Shasco Gunakarya Piranti. Kuesioner ini terdiri dari dua variabel, yaitu beban kerja(X) dan kinerja karyawan(Y).

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan PT. Shasco Gunakarya Piranti yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan, jenis kelamin dan usia (Katuuk & Wowor, 2018).

Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

1. Responden laki – laki lebih banyak yaitu 69 responden (94,5%) sedangkan responden perempuan 4 responden (5,5%).
2. Responden usia 20-29 tahun sebanyak 45 responden (61,64%), usia 30-39 tahun sebanyak 22 responden (30,14%), dan usia 40-49 tahun sebanyak 6 responden (8,22%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel ini digunakan untuk menampilkan gambaran umum mengenai tanggapan responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner (Herlina, 2019). Untuk lebih mudah dalam menganalisis hasil kuesioner mengenai tanggapan responden maka penulis sajikan dalam bentuk tabel rekapitulasi sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap Beban Kerja (X)

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap Beban Kerja di departemen ppic dan produksi pada PT. Shasco Gunakarya Piranti, peneliti mengajukan 10 pertanyaan kepada 73 responden dengan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Skor Variabel Beban Kerja

| No | Indikator | Rata-Rata | Kategori |
|------------------|---|--------------------|-------------|
| 1 | Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 82,19% | Sangat Baik |
| 2 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas | 86,30% | Baik |
| 3 | Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | 69,31% | Baik |
| 4 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya | 75,89% | Baik |
| 5 | Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada | 79,17 | Baik |
| 6 | saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan | 72,60% | Baik |
| 7 | Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat | 73,69% | Baik |
| 8 | Saya menggunakan jam istirahat untuk tugas pekerjaan | 48,76% | Cukup |
| 9 | pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya | 74,52% | Baik |
| 10 | beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya | 73,69% | Baik |
| Rata – rata skor | | 736,12/10 = 73,61% | Baik |

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai prediksi skor pada variabel beban kerja rata – rata sebesar 73,61% dan bila dikonsultasikan dengan kriteria kategori, maka skor 73,61% berada pada rentang 60%-79,99% dengan kategori “Baik” (Wibowo et al., 2012).

2. Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan di departemen ppic dan produksi pada PT. Shasco Gunakarya Piranti, peneliti mengajukan 10 responden dengan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Rata-Rata | Kategori |
|------------------|---|-----------------------|-------------|
| 1 | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengetahui bagaimana kemajuan saya dalam bekerja | 79,72% | Baik |
| 2 | Saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat | 83,01% | Sangat Baik |
| 3 | Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu | 78,35% | Baik |
| 4 | Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan | 82,46% | Sangat Baik |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam kurun waktu yang cukup singkat | 72,05% | Baik |
| 6 | Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan | 78,35% | Baik |
| 7 | Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan | 80,54% | Sangat Baik |
| 8 | Deadline pekerjaan membuat saya terdesak sehingga menimbulkan masalah | 58,08% | Cukup |
| 9 | Saya dapat menggunakan fasilitas tempat bekerja dengan baik | 80,54% | Sangat Baik |
| 10 | Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu | 75,61% | Baik |
| Rata – rata skor | | $768,71/10 = 76,87\%$ | Baik |

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai prediksi skor pada variabel kinerja karyawan rata – rata sebesar 76,87% dan bila dikonsultasikan dengan kriteria kategori, maka skor 76,87% berada pada rentang 60%-79,99% dengan kategori “Baik” (Yo et al., 2015).

Analisis Statistik

Dalam uji statistic penulis menggunakan bantuan SPSS versi 24. Adapun Uji Statistik yang digunakan penulis terdiri dari :

1. Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel beban karyawan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien Korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel beban karyawan dan kinerja karyawan (Sutoyo et al., 2016).

Untuk memudahkan dalam perhitungan tersebut maka penulis menggunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel. 3 Hasil Koefisien Korelasi

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|-------------|------------------|
| | | Beban Kerja | Kinerja Karyawan |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | 1 | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 73 | 73 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .612** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 73 | 73 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan, (r) adalah 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara beban karyawan dan kinerja karyawan, dimana $r_{hitung} 0,612 > r_{tabel} 0,227$. Sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien korelasi nilainya positif, maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Henry, 2012).

Jadi kesimpulan yang dapat diambil adalah beban kerja karyawan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan di departemen ppic dan produksi pada PT. Shasco Gunakarya Piranti.

2. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shasco Gunakarya Piranti. Untuk memudahkan dalam perhitungan tersebut maka penulis menggunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .612 ^a | 0,375 | 0,366 | 3,181 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai R Square(koefisien determinasi) sebesar 0,375. Maka beban kerja memiliki kontribusi sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan pada PT. Shasco Gunakarya Piranti, dan sisanya 62,5% di pengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, desain kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 24, penulis sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5 Hasil uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,060 | | 5,745 | 0,000 |
| | Beban Kerja (X) | 0,554 | 0,085 | 0,612 | 6,528 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | |

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji t dari variabel bebas yaitu sebagai berikut :

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ (probabilitas signifikasi) dan nilai t hitung $6,528 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Maka hipotesis menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat dengan jelas bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikasi terhadap kinerja karyawan (Ananta & Suhermin, 2021). Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Arianto, 2013). Adapun penjelasan dari masing – masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

Beban Kerja Di departemen PPIC dan Produksi Pada PT. Shasco Gunakarya Piranti.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja memiliki nilai prediksi/interpretasi skor rata – rata sebesar 73,61% dan bila dikonsultasikan dengan kriteria kategori, maka skor 73,61% berada pada rentang 60%-79,99% dengan kategori “Baik”.

Kinerja Karyawan Di departemen PPIC dan Produksi Pada PT. Shasco Gunakarya Piranti.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kinerja Karyawan memiliki nilai prediksi/interpretasi skor rata – rata sebesar 76,87% dan bila dikonsultasikan dengan kriteria kategori, maka skor 76,87% berada pada rentang 60%-79,99% dengan kategori “Baik”.

Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,612. Hal ini menunjukan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar sebesar 37,5% sedangkan sisanya 62,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, desain kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja (Ranupandojo & Husnan, 2000).

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di departemen PPIC dan Produksi di PT. Sascho Gunakarya Piranti pada bidang staff karyawan mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 10 pertanyaan dari 73 responden. Dalam pernyataan tersebut terdiri dari dua variabel yaitu beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Beban kerja memiliki nilai prediksi/interpretasi skor rata – rata sebesar 73,61% berada pada rentang 60%-79,99% dengan kategori “Baik”, 2) Kinerja karyawan memiliki nilai prediksi / interpretasi skor rata – rata sebesar 76,87% berada pada rentang 60% - 79,99% dengan kategori “Baik”, 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, adapun kontribusinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5 % sedangkan sisanya 62,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, desain kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyari, M. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ananta, I. D., & Suhermin, S. (2021). PENGARUH BEBAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSI JEMURSARI SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Henry, F. (2012). dialih bahasa M Ladzi Safroni. *Manajemen Reformasi Pelayanan Publik*.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Jumalia Oktaviana, D., & Amir, M. (2016). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keterlibatan Kerja*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
- Katuuk, M., & Wowor, M. (2018). Hubungan Kemunduran Fisiologis Dengan Tingkat Stres Pada Lanjut Usia Di Puskesmas Kakaskasen Kecamatan Tomohon Utara. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2000). Organisasi Dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas. *Jakarta: Bumi Aksara*, 604–2797.
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sutoyo, E., Mungad, M., Hamid, S., & Herawan, T. (2016). An efficient soft set-based approach for conflict analysis. *PloS One*, 11(2), e0148837.
- Venkatesh Mane, R. S., Kiran, M. R., & Sanjay Eligar, A. B. (2015). An effective industry institute engagement for curriculum design and delivery: A success story. *Journal of Engineering Education Transformations*, 29(1).
- Wibowo, Y., Widowati, A., & Krisnawati, T. (2012). Pengaruh Pembelajaran Diagram Roundhouse Terhadap Kemampuan Kognitif Dan Metakognitif Siswa SMA N 1 Ngaglik Sleman YOGYAKARTA. *Bioedukasi*, 5(2).
- WYNNE HESTIA, W. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA SELAMA WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KRONA INDONESIA)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*. Udayana University.