

## **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang**

**Shafira Ardelia<sup>1</sup>, Yos Karimudin<sup>2</sup>, Parama Santati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sriwijaya

[shafiraardelia15@gmail.com](mailto:shafiraardelia15@gmail.com)<sup>1</sup>, [yoskarimudin@fe.unsri.ac.id](mailto:yoskarimudin@fe.unsri.ac.id)<sup>2</sup>, [santati@unsri.ac.id](mailto:santati@unsri.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at Palembang Sakinah Convection. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 48 employees and the sample used in the research using the purposive sampling method is employees in the production section of 40 respondents. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that there is a negative and significant effect of workload on employee performance at the Palembang Sakinah Convection.*

**Keywords :** *workload, employee performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 48 orang karyawan dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode *purposive sampling* adalah karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.

**Kata kunci :** *beban kerja, kinerja karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Berdirinya suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan dalam mencapai keberhasilan agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungannya. Perusahaan menuntut sumber daya manusia untuk bekerja dengan maksimal karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang bekerja. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan daya saing dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik (Lestari dkk, 2020). Tanpa pengelolaan dan pemanfaatan dengan seimbang, karyawan dapat menjadi masalah bagi kelangsungan perusahaan (Rolos dkk, 2018).

Seorang karyawan tidak terlepas dari beban kerja yang diterima di tempat kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaannya. Beban kerja merupakan salah satu hal yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Huda dan Azar (2021) beban kerja terbagi menjadi

tiga keadaan yaitu beban pekerjaan sesuai kriteria, beban kerja terlalu tinggi (*overcapacity*), dan beban pekerjaan terlalu rendah (*undercapacity*). Timbulnya tekanan pada karyawan akibat beratnya beban pekerjaan sehingga menyebabkan kelebihan beban kerja.

Beban kerja terjadi jika adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa lelah bekerja apabila kemampuan lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, namun karyawan merasa bosan apabila kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan (Utomo, 2019). Banyaknya tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan banyak tugas (Irawati dan Carrollina, 2017).

Peneliti melaksanakan pra-survey dengan membagikan kuesioner berisi pertanyaan mengutip dari Sunyoto (2017) mengenai beban kerja kepada 10 karyawan secara acak. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa karyawan merasa tuntutan tugas pekerjaan terlalu berlebihan dengan jangka waktu yang terbatas sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan juga merasa tertekan akibat atasan yang cukup sering memantau dan mengecek hasil pekerjaan mereka.

Tuntutan pekerjaan yang masih belum seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Nabawi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk memenuhi target kerja. Umumnya kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berikut tabel target perusahaan dan capaian karyawan di bawah ini :

**Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Konveksi Sakinah Palembang Tahun 2017-2021**

Tahun	Target (Set)	Realisasi (Set)	Capaian (%)
2017	489.642	469.132	96
2018	462.345	462.427	100
2019	462.755	439.910	95
2020	445.298	425.375	96
2021	295.823	295.830	100

Sumber: Konveksi Sakinah Palembang 2022

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan capaian produksi seragam sekolah di Konveksi Sakinah Palembang pada tahun 2017-2021 mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Kelelahan bekerja secara fisik terjadi karena durasi kerja

dan posisi tubuh saat bekerja tanpa henti menyebabkan nyeri leher, nyeri pinggang serta punggung terasa sakit sehingga mengurangi kinerja pada karyawan. Dari fenomena yang terjadi, peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang?.

## **STUDI KEPUSTAKAAN**

### **Beban Kerja**

Beban kerja menurut Vanchapo (2020) merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka ini tidak menjadi beban kerja, tetapi jika karyawan tidak mampu menyelesaikannya maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan yaitu:

#### **1. Kondisi Pekerjaan**

Mencakup tentang pemahaman yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan cara mengatasi permasalahan di luar dugaan. Apabila karyawan tidak memahami pekerjaannya dengan baik maka karyawan akan merasa kesulitan sehingga menjadikan beban pekerjaannya berat, begitu pun sebaliknya.

#### **2. Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja pada karyawan. Namun, terkadang suatu perusahaan tidak konsisten dalam menjalankan prosedur atau tidak memiliki prosedur dalam perusahaan sehingga waktu kerja yang ditetapkan kepada karyawan condong berlebihan atau sangat sedikit.

#### **3. Target yang Harus Dicapai**

Target yang ditentukan langsung oleh perusahaan akan memengaruhi beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan durasi penyelesaian target dengan jumlah pekerjaan yang diberikan mengakibatkan besarnya beban kerja yang dirasakan dan diterima karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan yang menggambarkan tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan visi dan misi dalam rencana strategi suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan (Mathis dan Jackson, 2016).

Robbins dan Judge (2018) mengatakan ada enam indikator pendekatan dalam mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dinilai dari tingkat kualitas pekerjaan yang dicapai serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dinilai dari total kegiatan pekerjaan yang diberikan beserta pencapaian karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dinilai dari tingkat kecepatan dalam menyelesaikan aktivitas pada awal waktu yang ditetapkan sehingga menghasilkan output serta dapat menggunakan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan pokok untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan atau bimbingan dari orang lain.

6. Komitmen Kerja

Tingkat komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan dengan perusahaan.

## **HIPOTESIS**

Menurut Yusuf dkk, (2019) beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja karyawan. Beban kerja memengaruhi kegiatan dalam perusahaan mengenai tugas dan pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Adapun referensi dari penelitian sebelumnya yakni dari Belawa dkk, (2022), Hermawan (2022), Dijaya dkk, (2021), Sukma dkk, (2021), dan Siregar dkk, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian ini mendeskripsikan suatu fenomena yang diteliti dalam bentuk angka atau statistik berdasarkan kejadian sebenarnya secara terperinci dan spesifik melalui data yang diperoleh dari tanggapan responden. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Konveksi Sakinah Palembang dengan total 48

orang. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode *purposive sampling*, dimana sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan karakteristik tertentu yaitu karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang berjumlah 40 orang responden.

Pada kuesioner variabel beban kerja terdapat sembilan pernyataan yang diajukan kepada responden dan delapan belas pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan baik kuesioner variabel beban kerja maupun variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh masing-masing variabel penelitian dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,094	3,803		13,434	0,000
Beban Kerja	-0,278	0,094	-0,434	-2,970	0,005

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas dapat diinterpretasikan hasil dari persamaan regresi linear sederhana dengan nilai konstanta sebesar 51,094 artinya jika beban kerja sama dengan nol atau apabila beban kerja tidak mengalami perubahan apapun maka nilai konstanta dari kinerja karyawan sebesar 51,094 satuan.

Sementara itu, koefisien regresi X memperoleh nilai sebesar -0,278 artinya koefisien regresi yang diperoleh memiliki arah pengaruh negatif atau tidak searah. Artinya setiap peningkatan 1 satuan nilai variabel beban kerja maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278 satuan.

### Uji Korelasi dan Determinasi

**Tabel 3 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi**

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,434 <sup>a</sup>	0,188	0,167	8,20735

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas, diketahui koefisien korelasi (r) sebesar 0,434. Hasil tersebut memperlihatkan interval koefisien berada di antara 0,40 – 0,599. Artinya variabel

beban kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel kinerja karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang.

Pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh nilai sebesar 0,188 atau 18,8%. Hal ini mengartikan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusinya sebesar 18,8% terhadap variabel kinerja karyawan dan 81,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar penelitian.

#### Uji t

**Tabel 4 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,094	3,803		13,434	0,000
Beban Kerja	-0,278	0,094	-0,434	-2,970	0,005

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas, hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,970. Tanda minus pada nilai  $t_{hitung}$  merupakan arah pengaruh negatif dari variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan sehingga nilai mutlak dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,970. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,970 > 1,685$ ) dengan nilai signifikan 0,005. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang.

#### PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa jumlah tertinggi berdasarkan jenis kelamin, yaitu perempuan mengartikan karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang yang menjadi responden didominasi oleh karyawan perempuan. Rentang usia karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang yang diperoleh paling banyak sekitar 31 - 40 tahun dengan riwayat pendidikan terakhir mayoritas SMA/SMK/MA. Sementara itu, masa kerja karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang cenderung di bawah 5 tahun dikarenakan sejumlah karyawan yang telah lama bekerja memutuskan untuk mengundurkan diri disebabkan oleh berbagai faktor seperti usia, menemukan pekerjaan yang baru, tidak mampu melanjutkan pekerjaan, dan lain-lain sehingga jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun lebih sedikit.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari pembagian kuesioner diperoleh tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti. Pada sembilan pernyataan variabel beban kerja, dimana disetiap pernyataan responden lebih banyak memilih opsi jawaban setuju dibandingkan dengan opsi jawaban lainnya. Sementara itu, pada

pernyataan variabel kinerja karyawan berjumlah delapan belas pernyataan mayoritas tanggapan responden setuju pada opsi jawaban tidak setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana memperoleh nilai konstanta sebesar 51,094 mengartikan jika beban kerja sama dengan nol atau jika beban kerja tidak mengalami perubahan apapun maka nilai konstanta dari kinerja karyawan adalah sebesar 51,094 satuan. Sementara itu, koefisien regresi X sebesar -0,278 menunjukkan koefisien regresi memiliki arah pengaruh negatif atau tidak searah. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan nilai variabel beban kerja maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari uji korelasi memperlihatkan variabel beban kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel kinerja karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang pada nilai interval terletak di antara 0,40 – 0,599.

Pada pengujian determinasi diperoleh sisa hasil yang dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian sebesar 81,2% yang dapat berkontribusi dalam menentukan kinerja karyawan seperti *work family conflict* (Minarika dkk, 2020), *job insecurity* (Saputri dan Zakiy, 2021), *worklife balance* (Arifin dan Muharto, 2022), kelelahan kerja (Heryyanto, 2022), etika kerja (Nurhasanah dkk, 2022), dan sebagainya. Begitu pula berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,970. Tanda minus pada nilai  $t_{hitung}$  merupakan arah pengaruh negatif dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga nilai mutlak  $t_{hitung}$  sebesar 2,970. Artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang, maka hipotesis terbukti benar.

Adapun beberapa keterbatasan dalam hasil penelitian ini yaitu hanya ada satu yang menjadi variabel independen dalam menentukan kinerja karyawan yakni beban kerja, jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian relatif sedikit berjumlah 40 orang responden, dan lokasi penelitian yang diteliti hanya satu yaitu Konveksi Sakinah Palembang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan demikian, hasil pada penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. Hal ini mengartikan bahwa semakin bertambah beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan mengurangi kinerja karyawan.

### Saran

Kepada pemilik Konveksi Sakinah Palembang agar lebih memperhatikan dan mempertimbangkan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan menyesuaikan target kerja dengan kemampuan bekerja masing-masing karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani. Kemudian, kepada karyawan bagian produksi di Konveksi Sakinah Palembang disarankan lebih mengasah kemampuan dalam bekerja agar target kerja yang diberikan perusahaan dapat tercapai. Sementara itu, diharapkan kepada peneliti lainnya untuk memperluas penelitiannya ke variabel-variabel lain seperti *work family conflict*, *job insecurity*, *worklife balance*, kelelahan kerja, etika kerja, dan lainnya yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Muhammad dan Agus Muharto. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1), 37.
- Sukma, Erlangga Andi dan Farika Nikmah, Izzatul Ulya (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15 (2), 203-209.
- Dijaya, I Gusti Komang dan Ni Nyoman Suryani, Sapta Rini Widyawati. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2 (3), 533-544.
- Hermawan, Eric. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1 (1), 53-62.
- Heryyanto, Asep. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2 (1), 6.
- Huda, Miftahul dan Moh. Azus Shony Azar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13 (2), 160-172.
- Koesomowidjojo, Suci R. Marih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestari, Wahyu Muji dan Lie Liana, Ajeng Aquinia. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27 (2), 100-110.



- Yusuf, Rika M. dan Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 4787–4797.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Minarika, Anisa dan Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2 (1), 2.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.
- Nurhasanah dan Jufrizen, Zulaspan Tuptu. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5 (1), 245–261.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky K. R. dan Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4), 19–27.
- Irawati, Rusda dan Dini Arimbi Carollina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5 (1), 51.
- Saputri, Siska Dwi dan Muhammad Zakiy. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438.
- Utomo, Setiyo. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4 (2).

- Siregar, Roni Mukti dan Leonardo Simorangkir, Satria Agung, Rachman Amin Angkat, Eni Ery Yanti. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7 (2), 217–225.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publisher Service.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Belawa, Anak Agung Oka Putra dan Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuwuluk Oceano Seminyak. *VALUES*, 3 (1), 254-263.