

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA
KABUPATEN TABALONG**

Dwika Saputri* ; Ahmad Farhani

dwikasaputri@gmail.com , farhaniahmad739@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung - Tabalong
Telp./Fax 0526-2022484 Kode Pos 71571
Email : info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Beban kerja dapat membuat karyawan mengalami kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringnya waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan kantor dengan jabatan/staf admin PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SPSS. Hasil penelitian ini adalah Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong sebesar 59,1% dengan tingkat hubungan sedang, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

Kata Kunci : Pengaruh, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT KARYA
JALUR BERSAMA TAMIYANG VILLAGE, TANTA DISTRICT, TABALONG REGENCY***

ABSTRACT

Workload can cause employees to experience gaps in working time and rest time from what should occur, such as excessive working time and often employee rest time being late and short, therefore researchers are interested in raising the title "The Effect of Workload on Employee Performance at PT. Karya Jalan Together with Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency". The aim of this research is to determine and analyze the effect of workload on the performance of PT employees. Karya Jalan Bersama Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency, to determine and analyze the magnitude of the influence of workload on the performance of PT employees. Joint Path Works in Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency. The research population and sample are office employees with PT admin positions/staff. Joint Path Works in Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency, totaling 34 people. The sampling technique uses a saturated sampling technique. This research uses quantitative methods with SPSS analysis. The results of this research are that there is an influence of workload on employee performance at PT. Karya Jalan Bersama Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency, The magnitude of the influence of workload on employee performance at PT. Karya Jalan Bersama Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency is 59.1% with

a moderate level of relationship, this shows that Workload affects Employee Performance at PT. Joint Path Works in Tamiyang Village, Tanta District, Tabalong Regency.

Keywords: *Influence, Working Expenses, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia (Ifadhila., et al 2023).

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian, karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kinerja mereka akan baik pula, seperti melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi keputusan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu

perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Menurut (Koesmowidjojo, 2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, adapun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan

pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari tingkat persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, sumber daya manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja yang berarti mengerjakan sesuatu dengan sempurna dan sungguh-sungguh yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas/kegiatan yang dilakukan staf karyawan pada waktu kerja, baik pada kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Putra, 2012). Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri.

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung oleh (Dewi, 2013) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Berdasarkan perihal diatas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga memotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas sangat besar dan individu yang demikian tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi merasakan semangat dalam bekerja.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Karya Jalur Bersama Tabalong merupakan sebuah perusahaan perseroan terbatas yang beroperasi dibidang pengelolaan sumber daya manusia, penyedia tenaga kerja (*labour supply*), penyewa alat angkut darat (rental mobil), jasa kebersihan umum bangunan, jasa pemeliharaan dan perawatan taman. Memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Menjadi perusahaan lokal yang berskala nasional sesuai bidang kerjanya dan mampu memberikan nilai tambah untuk karyawan, masyarakat, dan negara.

Misi : Menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat setempat, mengurangi pengangguran dan meningkatkan perekonomian.

Berdasarkan observasi hasil wawancara yang dilakukan dengan staf karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Tabalong, diketahui bahwa adanya tekanan pekerjaan atau pelimpahan tugas yang membebaskan karyawan di bidang jabatan/staf admin, beberapa karyawan mengeluh mengenai tuntutan kerja yang banyak, deadline tugas yang sempit serta waktu kerja yang lama. Sebagai staf admin yaitu memiliki tugas menginput seluruh data karyawan, berbarengan dalam satu hari ada 20 laporan atau surat yang harus dibuat ditambah input sistem dan antar laporan. Masalah

yang peneliti temukan terkait dengan beban kerja yaitu adanya kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringkali waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong".

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. (Widodo, J., dan Widiyawan, 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Tolitoli. Menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. (Dara dan Asnur, 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. Menggunakan Kuantitatif metode asosiatif kausal. Bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.
3. (Hamizar, 2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi.
4. (Nurwahyuni, 2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Menggunakan metode kuantitatif. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian didapat hasil beban kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi Sumber Daya Manusia ini memiliki peran yang sangat penting. Mulai dari pengelolaan, perencanaan, dan juga pengorganisasian dilingkungan perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan atau organisasi yang sangat penting untuk di perhatikan perusahaan atau organisasi sekaligus harus kita jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan juga keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2005).

Menurut Tangkilisan, (2005) Mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala

sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen Amelyawati et al., (2023).

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010).

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Rubiarty, 2018)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari, 2018)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Koesomowidjojo, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Dimensi Beban Kerja

1) Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2017) Indikator tersebut antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3) Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun (Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja waktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya.

Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2010), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- 1) Penataan penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja perusahaan.
- 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan, penyusunan struktur organisasi.
- 6) Penyusunan rencana kerja sesuai dengan beban kerja organisasi.

- 7) Program mutasi karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 8) Program promosi karyawan.
- 9) Penghargaan dan hukuman terhadap karyawan.
- 10) Program pelatihan.
- 11) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- 12) Beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013).

Menurut (Fatimah, 2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Penilaian Kinerja

Menurut (Fatimah, 2017) Penilaian Kinerja adalah penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang

karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

- 1) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
- 2) Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
- 3) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan

karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijak dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Fatimah, 2017) terdapat empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- 2) Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
- 3) Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas, bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya. Dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

(Fatimah, 2017) Manfaat penerapan sistem penilaian kinerja dapat dirasakan oleh seluruh elemen yang terlibat dalam sistem penilaian

tersebut, yaitu karyawan itu sendiri, atasan sebagai pejabat penilai, dan perusahaan secara menyeluruh.

Mengetahui manfaat dilakukannya suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh seluruh elemen yang terlibat dalam proses penilaian. Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian ini memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi dua peran yaitu:

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
 - a) Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
 - d) Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
 - e) Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
 - f) Membangunkan kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
 - g) Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
 - h) Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
 - i) Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
 - j) Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.
- 2) Manfaat bagi perusahaan :
 - a) Perbaiki seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut:
 - i) Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.

- ii) Meningkatkan *sense of belonging* atau rasa kebersamaan antar karyawan dan perusahaan.
- iii) Meningkatkan loyalitas karyawan meningkatkan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan produktivitas karyawan dapat terus meningkat.
- b) Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- c) Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya.
- d) Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
- e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
- f) Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
- g) Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.
- h) Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
- i) Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
- j) Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
- k) Memudahkan proses penentuan kadar potensial untuk dipromosikan.

Indikator Penilaian Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator penilaian kinerja dari perusahaan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong mengenai kriteria kinerja yaitu :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Sikap
- 5) Perilaku

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

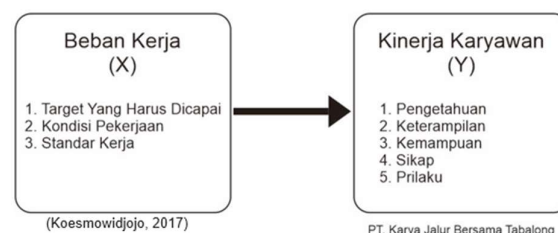
Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pangawasannya. Sekalipun karyawan bekerja ada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Kerangka Konseptual

Gambar Kerangka Konseptual



Sumber : Data Peneliti, 2023

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006) adanya keterkaitan sebagai berikut : “Beban Kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja,

dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.”

Bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. (Kahneman, 2011) Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Selain itu, rumusan masalah pada penelitian ini berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dengan jabatan/Staf Admin pada karyawan PT. Karya Jalur Bersama Kabupaten Tabalong yang berjumlah 34 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2019) adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 34 orang karyawan staf admin.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Beban Kerja (X)

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo antara lain:

1. Target yang harus dicapai
2. Penggunaan waktu kerja
3. Kondisi pekerjaan

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Kabupaten Tabalong yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap
5. Perilaku

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Dalam penelitian ini dilakukan observasi tidak terstruktur karena peneliti tidak mempersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Menurut (Sugiyono, 2019) observasi tidak terstruktur dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah Skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut adalah dengan didasari pada uji statistik, penelitian ini menggunakan bantuan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi komputer *software, Statistical Package Social Sciences (SPSS) for Windows* Versi 23. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid yaitu mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan ialah uji korelasi *product momen*.

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisiensi korelasi,

X = skor butir,

Y = skor total butir,

N = jumlah sampel (responden)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Gozali, 2016)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *alpha crombach's (α)*. Kriteria penilaiannya adalah :

- a. Jika nilai *Alpha cronbach's* maka item valid dikatakan realibel
- b. Jika nilai *Alpha cronbach's* 0,6 maka item yang valid dikatakan tidak realibel.

3. Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan,

a = Konstanta,

b = Koefisien Rergresi Beban Kerja,

X = Beban kerja, ϵ = Epsilon

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel,

X = nilai variabel bebas,

Y = nilai variabel terikat

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan, semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi,

n = Jumlah sampel,

b = Koefisien Regresi,

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

5. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 0,05. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila :

t (hitung) $>$ t (tabel) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

t (hitung) $<$ t (tabel) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Kuesioner yang disebarkan pada karyawan jabatan/staf admin yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong sebanyak 34 kuesioner

Tabel 1 Pengambilan Kuesioner

Sumber : Data Peneliti, 2023

menunjukkan bahwa total kuesioner yang dibagikan sebanyak 34 kuesioner dengan persentase 100%,

Persentase Jawaban Responden Terhadap Kuesioner tersaji pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Persentase Variabel X

Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel 3 Hasil Jawaban Responden Variabel Y

No	Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
1	Y.1	0	61,76	23,53	8,82	5,88	100
2	Y.2	2,94	14,71	32,35	26,47	23,53	100
3	Y.3	2,94	26,47	17,65	8,82	44,12	100
4	Y.4	5,88	47,06	35,29	5,88	5,88	100
5	Y.5	2,94	26,47	17,65	8,82	44,12	100
6	Y.6	0	58,82	23,53	11,76	5,88	100
7	Y.7	0	8,82	5,88	32,35	52,94	100
8	Y.8	0	11,76	8,82	26,47	52,94	100
9	Y.9	5,88	11,76	14,71	35,29	32,35	100
10	Y.10	0	11,76	8,82	26,47	52,94	100
11	Y.11	0	8,82	5,88	23,53	61,76	100
12	Y.12	0	5,88	8,82	35,29	50	100
13	Y.13	5,88	50	35,29	2,94	5,88	100
14	Y.14	2,94	23,53	17,65	11,76	44,12	100
15	Y.15	0	8,82	17,65	20,59	52,94	100
16	Y.16	2,94	5,88	11,76	26,47	52,94	100
17	Y.17	2,94	38,24	23,53	14,71	20,59	100
18	Y.18	5,88	17,65	35,29	26,47	14,71	100
19	Y.19	2,94	38,24	23,53	14,71	20,59	100
20	Y.20	5,88	8,82	14,71	38,24	32,35	100
	Total	47,04	485,27	382,34	405,86	676,46	

Sumber : Output SPSS, 2023

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini merupakan tanggapan responden yang telah dilakukan terhadap 34 responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa

Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. untuk kemudian dicari nilai rata- ratanya dan selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala berikut ini :

$$RS = \frac{M-N}{B}$$

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

Kuesioner	Jumlah	Persentase%
Kuesioner yang disebar	34	100
Kuesioner yang dapat diolah	34	100
Kuesioner yang tidak diisi	0	0

RS = Rentang Skala,

m = Jumlah skor tertinggi pada skala, n = Jumlah skor terendah pada skala

No	Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total %
1	X.1	2,94	14,71	14,71	26,47	41,18	100
2	X.2	0	11,76	8,82	26,47	52,94	100
3	X.3	5,88	11,76	14,71	35,29	32,35	100
4	X.4	0	11,76	8,82	26,47	52,94	100
5	X.5	1,18	4,71	4,71	12,35	17,06	100
6	X.6	2,94	8,82	17,65	32,35	38,24	100
7	X.7	2,94	14,71	8,82	26,47	47,06	100
8	X.8	0	14,71	29,41	23,53	32,35	100
	Total	15,88	92,94	107,65	209,4	314,35	

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat.

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00–1,80 = Sangat Rendah atau Sangat Tidak Setuju

1,81–2,60 = Rendah atau Tidak Setuju

2,61–3,40 = Sedang atau Netral

3,41–4,20 = Tinggi atau Setuju

4,21–5,00 = Sangat Tinggi atau Sangat Setuju

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan Skala Likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel adalah :

a. SS atau “Sangat Setuju” diberi skor 5

b. S atau “Setuju” diberi skor 4

c. N atau “Netral” diberi skor 3

d. TS atau “Tidak Setuju” diberi skor 2

e. STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1

Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu Kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (*Table Corrected Item Total Correlation*) dengan r_{tabel} (*Table Product Moment* dengan signifikan 0,05 atau 5) untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini terdapat jumlah sampel sebanyak 34 responden, sehingga diperoleh nilai (df) = 34-2 dengan r_{tabel} untuk (df) dari 32 adalah 0,3388. Uji Validitas ini menggunakan SPSS (*Statistik Package for Social Science*) versi 23.0 sebagai berikut :

Variabel	Item	R. hitung	R. tabel	Keterangan
	Y.17	0,559	0,3388	Valid
	Y.18	0,456	0,3388	Valid
	Y.19	0,559	0,3388	Valid
	Y.20	0,741	0,3388	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) memiliki r-hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel (*pearson product moment*) 0,3388. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk varibel Beban Kerja (X) valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki r-hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel (*pearson product moment*) 0,3388.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk varibel Kinerja Karyawan (Y) valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang tersedia adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016). Tabel dibawah menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,821	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	<i>Reliabel</i>

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. hitung	R. tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X.1	0,397	0,3388	Valid
	X.2	0,805	0,3388	Valid
	X.3	0,740	0,3388	Valid
	X.4	0,805	0,3388	Valid
	X.5	0,689	0,3388	Valid
	X.6	0,723	0,3388	Valid
	X.7	0,709	0,3388	Valid
	X.8	0,500	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,538	0,3388	Valid
	Y.2	0,504	0,3388	Valid
	Y.3	0,667	0,3388	Valid
	Y.4	0,463	0,3388	Valid
	Y.5	0,667	0,3388	Valid
	Y.6	0,466	0,3388	Valid
	Y.7	0,776	0,3388	Valid
	Y.8	0,749	0,3388	Valid
	Y.9	0,760	0,3388	Valid
	Y.10	0,749	0,3388	Valid
	Y.11	0,765	0,3388	Valid
	Y.12	0,790	0,3388	Valid
	Y.13	0,536	0,3388	Valid
	Y.14	0,643	0,3388	Valid
	Y.15	0,768	0,3388	Valid
	Y.16	0,436	0,3388	Valid

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,917 atau 91,7 dan variabel beban kerja (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,821 atau 82,1. Setelah dilakukan uji reabilitas terhadap kuisioner yang telah terkumpul, bahwa instrumen variabel yang digunakan penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai koefisien *cronbach's alpha* yang digunakan > 0,60. Hal ini dapat dikatakan semua indikator yang digunakan layak sebagai data penelitian.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), apakah variabel independen

No	Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Linear Regression* dengan bantuan Program SPSS Versi 23, adapun hasil dari uji analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai konstanta (a) sebesar 18,595 sedangkan nilai Beban Kerja (b/koefisien regresi) sebesar 1,742 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon \quad \rightarrow \quad Y = 18,595 + 1,742X + \varepsilon$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 18,595 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen (X) tetap maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar 18,595.
- Beban kerja (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,742. Hal ini berarti

variabel independenBeban Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Beban Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,742. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat, sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	8.74298

Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R²) mempunyai nilai sebesar 0,591 atau (59,1), Nilai *Adjusted R Square* tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien. (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Interpretasi Koefisien

Sumber : interpretasi koeffisien (Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel koefisiensi determinasi dan tabel interpretasi koeffisien yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (Beban Kerja), dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya 40,9 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

5. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	18.595	4.507			4.125	.000		
Beban Kerja (X)	1.742	.250	.777		6.980	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS, 2023

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait, apabila nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai adalah 6,980. Hal ini mengindikasi bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,980 > 2,0369$ oleh karena itu, hipotesis diterima maka dinyatakan dalam kalimat positif yaitu H_a : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari pengolahan data adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil jawaban responden dari nilai terendah variabel Beban Kerja yaitu pada item (X.1) dengan r-hitung sebesar 0,397 dan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada item (Y.16) dengan r-hitung sebesar 0,436. Dari nilai tertinggi variabel Beban Kerja yaitu pada item (X.2) dengan r-hitung sebesar 0,805 dan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada item (Y.12) dengan r-hitung sebesar 0,790.

Dalam uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) memiliki r-hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel (*pearson product moment*) 0,3388, maka semua pernyataan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua item angket dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Begitu juga dengan uji reliabilitas alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,917 atau 91,7 dan variabel Beban Kerja (X) memiliki

nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,821 atau 82,1.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.595	4.507		4.125	.000		
Beban Kerja (X)	1.742	.250	.777	6.980	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *cronbach's alpha* dari variabel Beban Kerja dan nilai *cronbach's alpha* dari variable Kinerja Karyawan adalah lebih tinggi dari 0,6 maka data Karyawan adalah data yang statusnya dinyatakan *reliabel* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Beban Kerja (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,742. Hal ini berarti variabel independen Beban Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Beban Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,742. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R^2) mempunyai nilai sebesar 0,591 atau (59,1). Nilai *Adjusted R Square* tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi koeffisien maka yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (Beban Kerja), dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya 40,9 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait, maka diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai 6,980. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Beban Kerja lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu hipotesis diterima maka dinyatakan dalam kalimat positif yaitu H_a : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Dapat diketahui bahwa Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong”. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun dalam hal ini berpengaruh positif.

Oleh karena itu hasil dari penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel Beban Kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo dan Widiyawan, 2021), (Dara dan Asnur, 2021), dan (Hamizar, 2020) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu :

1. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 59,1%, sisanya 40,9% diluar variabel yang diteliti.

SARAN

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X) pada item X1.1 yang berisi pernyataan “Mampu mencapai target pekerja yang diberikan perusahaan” dinilai paling rendah dengan nilai skor 39,7 disebabkan

karyawan kurang memperhatikan prioritas pekerjaan dalam mengatur waktu untuk mengerjakan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan strategi yang tepat untuk mengejar target pekerjaan agar menjadi lebih terarah dan dapat dievaluasi dengan baik.

2. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X) pada item X2.2 yang berisi pernyataan “Pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dengan baik.” dinilai paling tinggi dengan nilai skor 80,5 karena mentor/user dapat membimbing untuk mencapai target yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas karyawan, Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya terus mendukung karyawan dengan memberikan bimbingan yang konsisten untuk membantu mereka memahami arahan dengan lebih baik.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti stress kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelyawati, F., Herachwati, N., Nadia F. N. D. (2023). *Meningkatkan Daya Saing Melalui Management Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja*. BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual. 8(1). 22-37. <http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Dara, Y. Y., & Asnur, L. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi*. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, Volume 2(3). Universitas Negeri Padang.
- Dewi, I. A. (2013). *Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen*

- Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologi* 1(1), Universitas Muria Kudus.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23 (Edisi ke-8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.
- Hamizar, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku*. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01).
- Ifadhila., et al. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. ISBN 978-979-013-23-1.
- Lisnayetti, & Hasanbasri. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes*. PT. Bumi Aksara.
- Muskamal, (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), Universitas Negeri Surabaya.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi, Institusi Pertanian Bogor.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), ISSN: 2338-9605.
- Rubiarty, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai*. Skripsi, Universitas Medan Area.
- Samsudin, S., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Ceria, Bandung.
- Sari, K. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang*. Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik. Grasindo*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli*. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), E-ISSN: 2685-0915, P-ISSN: 2685-080X