

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daeah E&C RDMP Balikpapan

Nurul Fadila Mukmin¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Askiah³

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 19 June 2025

Revised: 05 July 2025

Accepted: 16 October 2025

Keywords:

Workload

Employee

Performance

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



ABSTRACT

Tuntutan pekerjaan dan dinamika lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam menciptakan kelelahan kerja yang berpotensi akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala agar dapat menciptakan keselarasan agar menciptakan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Penelitian ini mengadopsi penelitian metode kuantitatif, penelitian ini berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian dalam bentuk angka serta menguraikan data menggunakan prosedur statistik, dengan menggunakan sampling total sehingga yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah semua pekerja yang berjumlah 40 karyawan. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja yang memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai β yakni 0,434, hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini mendapatkan hasil yakni variabel beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Job demands and workplace dynamics are key factors in creating work fatigue, which can potentially impact employee performance. Therefore, it is important for companies to conduct regular workload analyses to create alignment and improve overall employee performance. This study aims to determine and analyze the impact of workload on employee performance at PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. This research adopts a quantitative method, focusing on testing theory by measuring research variables in numerical form and presenting data using statistical procedures, with total sampling, making all 40 employees the sample for this study. The results show that the workload variable, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a β value of 0.434, indicates that workload has a positive and significant impact on employee performance.

Corresponding Author:

Nurul Fadila Mukmin

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email: 2111102431004@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dalam tim, karena mereka terlalu fokus pada tugas masing-masing. Disamping itu, beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan perputaran karyawan, sementara beban kerja yang sedikit akan berdampak tidak berkembangnya kinerja karena mereka merasa kurang dihargai atau tidak bertanggung jawab. Hal ini bisa membuat mereka kehilangan semangat dan merasa jenuh. Pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja telah diteliti secara mendalam, dan beberapa studi menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala agar dapat menciptakan keselarasan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan perputaran karyawan, sementara beban kerja yang sedikit akan berdampak tidak berkembangnya kinerja karena mereka merasa kurang dihargai atau tidak bertanggung jawab.

Konsep dasar kinerja yang di kemukakan oleh menyatakan bahwa (Budiyanto & Mochklas, 2020:10) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang sesuai.

Dengan perumusan strategi perencanaan (strategic planning) yang dilakukan oleh organisasi

bersangkutan. ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan tanggung jawab kepada karyawannya berdasarkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya agar tercapainya tujuan dalam perusahaan. Tetapi, selain faktor yang meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan juga perlu memperhatikan faktor yang menjadi penghambat dari penurunan kinerja. Diantara banyaknya elemen yang dapat mempengaruhi kinerja salah satu diantaranya adalah beban kerja karyawan.

Beban kerja memiliki dampak pada kinerja, sebab setiap tugas tanggung jawab bagi individu yang melaksanakan tugas dan pekerja memiliki kemampuan dalam menghadapi beban kerja mereka, aspek beban kerja terdiri dari aspek fisik, mental maupun sosial (Mahawati et al., 2021 :4) Beban kerja ialah salah satu diantara aspek krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Irdhayanti et al., 2024). Tuntutan pekerjaan dan dinamika lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam menciptakan kelelahan kerja yang berpotensi akan berdampak pada kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang mengkhususkan diri dalam peralatan mekanik pabrik yang telah berpartisipasi dalam pabrik baja, kimia, penyulingan minyak, pembangkit listrik, pembangkit listrik tenaga nuklir, dan pabrik semikonduktor/layar dll. Perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi memiliki tanggung jawab dalam menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan oleh proyek yang sedang dikerjakan, tingginya tanggung jawab yang didapatkan oleh perusahaan membuat manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan setiap beban kerja yang didapatkan disetiap karyawannya. Beban kerja yang tidak optimal atau tidak terkelola dengan baik dapat langsung mempengaruhi kualitas, efisiensi oprasional dalam melaksanakan tanggung jawab secara keseluruhan, pemahaman bagaimana beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan membuat manajemen harus merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris sejauh mana beban kerja berperan sebagai determinan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban kerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 menyebutkan bahwa beban kerja merupakan ukuran dari tugas yang harus ditanggung oleh sebuah posisi atau unit organisasi yang merupakan hasil dari pengalihan melalui jumlah pekerjaan serta standar waktu yang diberikan. Adapun definisi beban kerja menurut (Mahawati et al., 2021:4) yang menjelaskan tentang Beban kerja yakni kapasitas aktivitas yang diberikan kepada karyawan baik yang bersifat fisik, mental dan tanggung jawab yang mereka emban.

Definisi tersebut seiring dengan yang dikemukakan oleh (Tarwaka 2017:106) yang menjelaskan beban kerja adalah suatu situasi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan tepat waktu. Beberapa faktor beban kerja yang akan mempengaruhi karyawan seperti

1. Beban waktu kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, waktu kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi kesehatan karyawan,
2. Beban Mental, usaha dan tenaga (effort) juga yang dikeluarkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efektif, usaha ini tidak hanya terkait dengan aktivitas fisik tetapi juga melibatkan konsentrasi dan kemampuan mental.
3. Beban tekanan psikologis karyawan yang mengarah pada tekanan fisik dalam menunjukkan resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang dirasakan oleh karyawan, untuk memenuhi ekpektasi performa yang menjadi salah satu aspek tekanan yang dirasakan karyawan jika pembagian tugas yang tidak adil akan membuat karyawan merasa terbebani.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada perusahaan maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari peran karyawan yang dimiliki perusahaan, karyawan berperan penting sebagai pelaku dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, adapun Kinerja yang sering disebut performance, merupakan pencapaian kinerja yang mampu diukur terpuji secara pribadi maupun kelompok. Aspek ini berkontribusi satu sama

lain untuk menghubungkan berbagai aktivitas dalam organisasi atau perusahaan yang bertujuan menerapkan strategi dalam pengembangan sistem umpan balik dengan beragam kemampuan kinerja yang telah dipersiapkan sebelumnya (Wehelmina, 2021:1).

Menurut (Rolos et al., 2018) terdapat hubungan erat melalui beban kerja hingga kinerja karyawan, dalam suatu perusahaan penempatan posisi yang sesuai bagi karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan terlebih dahulu beban kerja yang ada. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan sebenarnya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dimana peningkatan beban kerja berpartisipasi pada perbaikan kinerja karyawan karena memberikan dorongan dan memperkuat komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, beberapa karyawan juga dapat menanggulangi beban kerja dengan dukungan dari lingkungan kerja yang positif diperusahaan. Penelitian tersebut telah didukung dari temuan hasil yang dikemukakan oleh (Irdhayanti et al., 2024) (Irdhayanti et al., 2024), (Khoirun Nisa et al., 2023), (Fristy, 2022), (Nabila & Syarvina, 2022), (Awalia & Yulianti, 2022), (Awalia & Yulianti, 2022) (Awalia & Yulianti, 2022). Namun adapun temuan hasil yang dikemukakan oleh (Juru et al., 2022), (Emalia, 2022), (Alsa & Angelia., 2021). Mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan, beberapa indikator lain yang mempengaruhi beban kerja seperti jam kerja, stress kerja serta tidak adanya dukungan sosial. Setelah menguraikan berkaitan melalui beban kerja dan kinerja karyawan maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha: Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan

H0: Apakah beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi penelitian metode kuantitatif, penelitian ini berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian dalam bentuk angka serta menguraikan data menggunakan prosedur statistik, Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang berjumlah 40 karyawan. Sampel adalah segmen dari populasi. Melalui analisis kuantitatif data sampel diperoleh statistik sampel (sample statistics) yang dimanfaatkan dalam memprediksi kriteria populasi atau (population parameters) (Widhi Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023 : 64). Dalam penelitian ini metode sampel yang diimplementasikan adalah metode nonprobability sampling. Untuk langkah berikutnya, sampel ini ditentukan melalui pengambilan sampel secara keseluruhan (sampling total). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner dan Data sekunder adalah data yang telah dihimpun sebelumnya serta diperoleh dari sumber yang bersifat data yang sudah didokumentasikan oleh pihak organisasi/perusahaan. Jawaban kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert 1-4 untuk item yang dijawab, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni uji validitas dan reabilitas data dan dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan heterokedastistas, selanjutnya dilakukan uji regresi sederhana untuk menyelidiki atau menguji hubungan antar dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen. disebut sebagai regresi linear sederhana karena variabel dependen dianggap memiliki hubungan linear dengan parameter serta variabel independen dengan rumus: $Y = a + bX + e$ kemudian dilakukan uji t agar melihat keberartian masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan memperhatikan level signifikan 5%.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X.1	0,714	0,325	Valid
	X.2	0,662	0,325	Valid
	X.3	0,572	0,325	Valid
	X.4	0,734	0,325	Valid
	X.5	0,568	0,325	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,794	0,325	Valid
	Y.2	0,520	0,325	Valid
	Y.3	0,786	0,325	Valid
	Y.4	0,641	0,325	Valid
	Y.5	0,692	0,325	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Tabel 1 mengindikasikan bahwa nilai r untuk setiap variabel beban kerja dan kinerja karyawan yang validitasnya diuji melebihi nilai t (0,325). Maka, kuesioner dapat dianggap valid untuk semua item variabel yang diberikan kepada setiap responden, yang berjumlah empat puluh orang. Pengujian validasi kuesioner yang memenuhi syarat menunjukkan bahwa instrumen dapat menilai secara akurat apa yang ingin diperhitungkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,655	Reliable
Kinerja Karyawan	0,720	Reliable

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Hasil pengujian reliabilitas terhadap hubungan antara X dan Y dalam studi ini mengindikasikan bahwa volume kerja (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,655, sementara kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,720. Melalui temuan ini, disimpulkan bahwa semua butir dalam kuesioner termasuk dalam kategori reliabel, karena Melalui temuan ini, disimpulkan bahwa semua butir dalam melampaui batas minimum 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa respons yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya keabsahannya.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

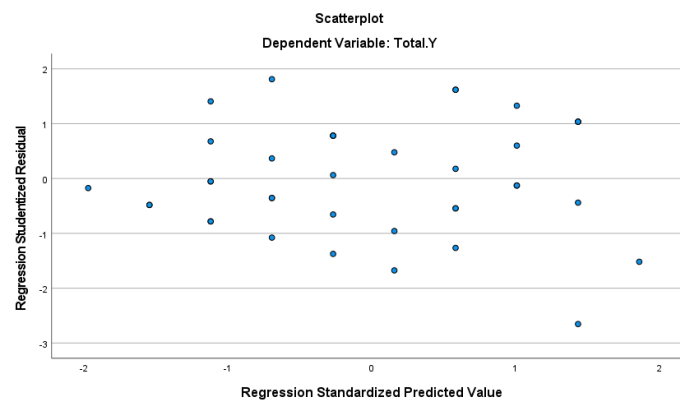
Variabel	Unstandardized Residual	Keterangan
Test Statistic	0,079	Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 melampaui α 0,05. Kondisi ini mengikuti kaidah evaluasi Kolmogorov-Smirnov, maka data ini dapat dianggap menyebar normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan memanfaatkan scatterplot bermaksud untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan model residual (error) dari suatu pengamatan kepengamatan lain dalam model regresi. Dengan melihat *grafik scatterplot* antara residual standar (SRESID) dan nilai prediksi (ZPRED). Maka, dapat mengidentifikasi apakah terjadi varians residual yang bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak konstan (heteroskedastisitas). Adapun hasil yang diperoleh dari analisis tersebut disajikan sebagai berikut.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Penyebaran yang tidak menentu pada ilustrasi di atas menunjukkan bahwa data terpecah secara seimbang di sekitar titik nol di sumbu y menunjukkan bahwa persebaran data simetris model residual tetap konsisten sepanjang rentang nilai yang diprediksi. Ini menandakan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
Constant	10.866	1.432
Beban Kerja	.434	.097

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Dari koefisien pada hubungan regresi linier sederhana di atas, terlihat bahwa konstanta yang ada adalah 10,866. Ini menunjukkan mengenai nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) yakni 10,866 saat variabel beban kerja tetap. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X) adalah 0,434, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 pada variabel bebas beban kerja akan meningkatkan beban kerja sebesar 0,434. Maka, jika semakin baik beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji T (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji T (Parsial)

Model	t	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X)	4.460	.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 27.00

Merujuk pada data yang tercantum pada Tabel 5 diperoleh nilai t observasi mencapai 4,460, melampaui nilai kritis t table 0,325, serta menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Mengingat nilai t tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Oleh sebab itu, penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan SPSS 27, uji validitas-mengukur korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan variabelnya-memperlihatkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada empat puluh responden adalah valid, karena semua butir pertanyaan memiliki skor korelasi melampaui r tabel, maka semua butir dalam kuesioner dinilai valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kinerja karyawan mencapai nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6, yang mengindikasikan bahwa data tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Temuan lebih lanjut hasil analisis menyatakan beban kerja berdampak signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan $p < 0,05$ dan nilai beta 0,434. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini secara efektif menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila beban kerja dikelola secara optimal, hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong yang memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal, sehingga mendukung pencapaian target peningkatan kinerja perusahaan. Penugasan tugas yang selaras dengan kompetensi masing-masing individu memungkinkan terciptanya produktivitas yang lebih tinggi. Fenomena ini tampak nyata pada karyawan di perusahaan, di mana implementasi beban kerja yang proporsional terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta hasil perusahaan. Namun demikian, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menjaga beban kerja dalam batas yang rasional. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, serta penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan.

Temuan ini konsisten dengan studi terdahulu oleh (Fristy, 2022) melalui hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh menunjukkan secara hubungan signifikan secara positif antara volume kerja dengan performa, dimana beban kerja internal lebih memberi kontribusi positif pada hasil kerja staf. Semakin besar tugasnya, semakin meningkat performanya. Temuan serupa juga dihasilkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun tingkat korelasinya berada pada kategori sedang. Artinya, terdapat hubungan searah antara peningkatan beban kerja dengan peningkatan kinerja, selama beban tersebut masih dalam batas yang wajar. Namun, apabila beban kerja diberikan secara berlebihan, hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang merugikan, berupa kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kajian serupa juga dilakukan oleh (Hamizar, 2020) Distribusi beban kerja yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ideal dalam suatu organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan output kinerja positif para karyawan.

PENUTUP

Menurut data penelitian yang dilaksanakan di PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan yang berlokasi di Pergudangan Kariangau Center, Blok C6, Karang Joang, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur, dengan melibatkan 40 responden sebagai sampel dan menggunakan metode analisis data yang sesuai, diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t (parsial) yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil, mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan.

Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Walaupun hasil dari beban kerja berarah positif meningkatkan kinerja karyawan tetapi manajemen perusahaan juga harus tetap mempertimbangkan setiap alokasi tugas yang seimbang kesetiap karyawan agar terciptannya keberhasilan antara waktu dan mental yang dirasakan oleh para karyawan.

Studi ini dilakukan dengan mengikuti standar ilmiah, meski memiliki beberapa hambatan yang perlu diperhatikan seperti: Jumlah dan cakupan responden yang terbatas dimana jumlah sampel pada penelitian ini hanya menggunakan 40 sampel yang dijadikan responden yakni para karyawan perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih menyeluruh. Adapun adanya variabel dan faktor lain yang potensial mempengaruhi hasil kinerja karyawan namun tidak termasuk dalam studi ini. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini hanya mencerminkan pengaruh beban kerja saja sementara faktor-faktor luar yang belum teridentifikasi dan dianalisis secara mendalam.

REFERENSI

- Awalia, N., & Yulianti, ; R R Mardiana. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(3), 2022. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Emalia, S. S. (2022). *Tinjauan Pustaka Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. 3(2), 182-191.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91-97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Irdhayanti, E., Mustika, U. N., & Syahputri, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di PERUM DAMRI Cabang Pontianak. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(1), 689-703.
- Juru, P., Wellem, I., Kinerja, K., & Kerja, K. (2022). PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN. 623-633.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Khoirun Nisa, Yudhi Novriansyah, & Khairun A Roni. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 4(2), 33-41. <https://doi.org/10.54066/jjesa.v4i2.333>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full%20compressed.pdf)
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- 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), 19-27. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Widhi Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif (EDISI REVISI). *Инвестник Росздрава* (Vol. 4, Issue 1).