

DAMPAK BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA COVID-19

Harry Yulianto*¹, Dyan Fauziah Suryadi², Zulfiana Akbar³

^{1,2,3}STIE YPUP Makassar; Jl. Andi Tonro No. 17 Makassar

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

e-mail: *¹harryyulianto.stieypup@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan menguji dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Desain kuantitatif yang dipergunakan pada penelitian ini. Sumber data berasal dari data primer, dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diisi oleh responden. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh, semua karyawan menjadi sampel penelitian, dan *sample size* sebesar 40 orang karyawan. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji regresi sederhana. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, kinerja karyawan, MSDM.

Abstract

An aims of this study to examine the impact of workload on employee performance. The quantitative design was used in this research. The data source from primary data, it's using a questionnaire instrument filled out by respondents. The sampling technique uses saturated sampling, all of employees as sample, and sample size were 40 employees. The technique analysis used validity test, reliability test, and simple regression test. The test result was indicating that the workload has a significant effect on employee performance.

Keywords: workload, employee performance, HRM.

PENDAHULUAN

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa semua perusahaan tidak stabil karena mengalami permasalahan yang sama dalam menjamin keberlangsungan hak kerja setiap karyawannya ditengah pandemi Covid-19. Dalam kondisi tersebut, banyak perusahaan terpaksa harus mengurangi jumlah karyawannya, yang berarti efektivitas serta efisiensi kinerja perusahaan mengalami penurunan drastis.

Dampak pandemi Covid-19 sangat meresahkan semua pihak, perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan sehingga berdampak pada beban kerja karyawan yang menjadi lebih banyak, karena terjadinya pengurangan yang signifikan dan membuat beban kerja yang diberikan lebih besar dari sebelumnya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental, serta reaksi emosional (Irawati & Carrollina, 2017).

Keadaan beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan tetap harus bekerja ditengah pandemi, serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi pemimpin untuk melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, agar kinerja karyawan tetap dalam kondisi yang stabil.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang berupa input atau output dan dapat disebut hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2009). Karyawan dengan kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan, dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006).

Karyawan sering diharuskan menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan konsentrasi waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang terbatas dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah lainnya yang muncul biasanya daya tahan karyawan menurun, maupun perasaan psikologis yang tertekan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar diindikasikan bahwa karyawan sering terlambat pulang karena bertambahnya jam kerja, serta adanya pengurangan jumlah karyawan sebagai akibat pandemi Covid-19. Hal tersebut tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan, maupun perusahaan. Hasil penelitian Rolos et al. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Temuan tersebut menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat, maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja menurun, maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka penelitian ini mengambil judul "Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Data yang dipergunakan adalah data primer, yakni data yang diperoleh dari sumber pertama atau secara langsung dari sumber data (Yulianto, 2016). Metode pengumpulan data untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Waktu penelitian ini pada bulan Oktober sampai November 2020.

Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar dengan jumlah populasi sebesar 40 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana keseluruhan jumlah populasi diambil menjadi sampel penelitian, sehingga jumlah sampelnya sebesar 40. Variabel penelitian ini terdiri dari: variabel independen (variabel beban kerja diukur dengan 6 indikator) dan variabel dependen (variabel kinerja karyawan diukur dengan 7 indikator). Indikator pada masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Indikator pertanyaan untuk variabel beban kerja sebagai berikut: terlalu banyak tugas yang diberikan; saya melakukan tugas dengan desakan waktu; saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan; saya tidak mampu melakukan tugas yang diberikan; tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki; serta tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Sedangkan, indikator variabel kinerja karyawan yakni: jumlah

pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan; saya berusaha untuk bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan; saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan; saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik; saya selalu datang bekerja tepat waktu; saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja; serta saya selalu berusaha bekerja secara tepat sesuai target.

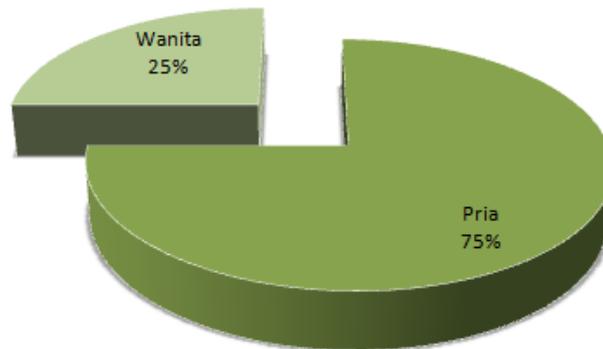
Teknik analisis data penelitian ini yaitu: pengujian validitas (menggunakan *Pearson Product Moment* untuk menguji validitas butir), pengujian reliabilitas (menggunakan *Cronbach's Alpha*), serta pengujian regresi sederhana dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Jenis kelamin responden sebagian besar adalah pria sejumlah 30 orang (75%) dan wanita sejumlah 10 orang (25%). Gambar berikut mengilustrasikan jenis kelamin responden.

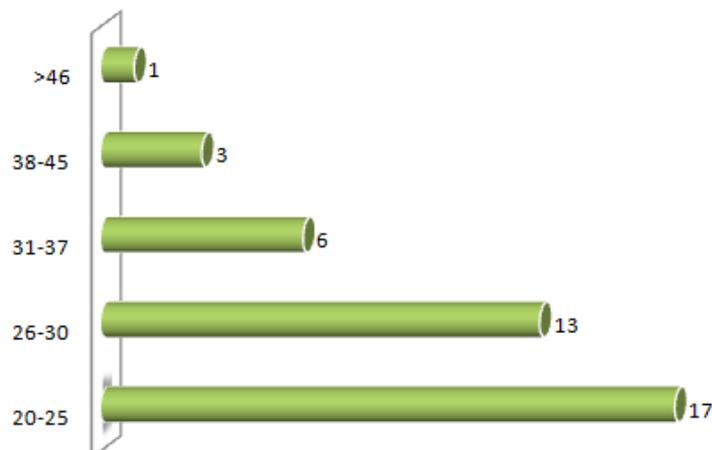
Gambar 1. Jenis Kelamin Responden



Sumber: data diolah, 2021.

Usia responden sebagai berikut: responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sejumlah 17 orang (42,5%), 26-30 tahun sejumlah 13 orang (32,5%), 31-37 tahun sejumlah 6 orang (15%), 38-45 tahun sejumlah 3 orang (7,5%), dan lebih dari 46 tahun sejumlah 1 orang (2,5%). Gambar berikut mengilustrasikan usia responden.

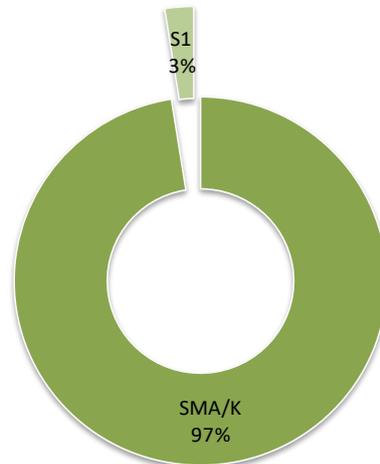
Gambar 2. Usia Responden



Sumber: data diolah, 2021.

Responden dengan tingkat pendidikan SMA/K sejumlah 39 orang (97,5%), dan lulusan sarjana sebesar 1 orang (2,5%). Gambar berikut mengilustrasikan tingkat pendidikan responden.

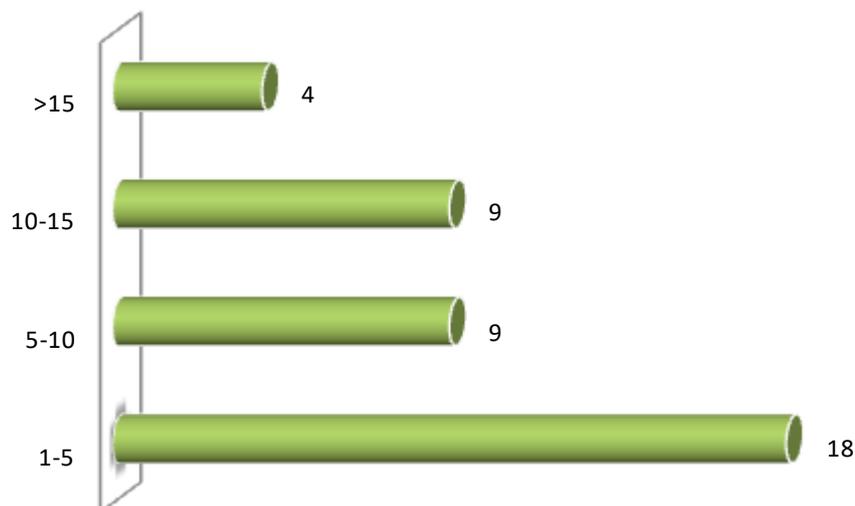
Gambar 3. Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: data diolah, 2021.

Lama kerja responden antara 1 sampai 5 tahun sejumlah 18 orang (45%), antara 5 sampai 10 tahun sejumlah 9 orang (22,5%), antara 10 sampai 15 tahun sejumlah 9 orang (22,5%), dan lebih dari 15 tahun sejumlah 4 orang (10%). Gambar berikut mengilustrasikan lama kerja responden.

Gambar 4. Lama Kerja Responden



Sumber: data diolah, 2021.

Hasil analisis deskripsi pada indikator dalam variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan pada karyawan PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar berlebih. Tabel berikut menunjukkan jawab responden terhadap indikator variabel beban kerja.

Tabel 1. Indikator Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	SKOR	TCR
1	Terlalu banyak tugas yang diberikan	18	9	13			165	83%
2	Saya melakukan tugas dengan desakan waktu	23	11	6			177	89%
3	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan	26	11	3			183	92%
4	Saya tidak mampu melakukan tugas yang diberikan	23	14	3			180	90%
5	Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	23	15	2			181	91%
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	25	11	4			181	91%

Sumber: data diolah, 2021.

Hasil analisis deskriptif pada indikator variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar berkurang. Hal tersebut disebabkan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Tabel berikut menunjukkan jawab responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	SKOR	TCR
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan		18	22			138	69%
2	Saya berusaha untuk bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan		17	23			137	68.5%
3	Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan		18	22			138	69%
4	Saya selalu berusaha memberikan pelayan yang terbaik		17	23			137	68.5%
5	Saya selalu datang bekerja tepat waktu		18	22			138	69%
6	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja		25	15			145	72.5%
7	Saya selalu berusaha bekerja secara tepat sesuai target		33	7			153	76.5%

Sumber: data diolah, 2021.

Penelitian ini uji validitasnya menggunakan *pearson product moment* dengan ketentuan apabila nilai masing-masing indikator lebih dari 0,50 maka dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas pada semua indikator variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilainya pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih

dari 0,50 yang artinya semua indikatornya adalah valid. Tabel berikut mengilustrasikan hasil pengujian validitas dengan menggunakan *pearson product moment* dalam menguji validitas butir pertanyaan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	47,2000	23,703	,656	,641	,914
X.2	46,9000	23,733	,801	,736	,904
X.3	46,7500	25,115	,722	,632	,908
X.4	46,8250	25,328	,680	,710	,909
X.5	46,8000	25,497	,706	,786	,908
X.6	46,8000	25,703	,575	,693	,914
Y.1	47,8750	26,420	,666	,538	,911
Y.2	47,9000	26,195	,717	,766	,909
Y.3	47,8750	26,317	,687	,725	,910
Y.4	47,9000	26,656	,622	,602	,912
Y.5	47,8750	26,881	,572	,492	,914
Y.6	47,7000	27,036	,558	,379	,914
Y.7	47,5000	27,385	,643	,485	,913

Sumber: data diolah, 2021.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pada semua indikator variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilainya sebesar 0,917 yang artinya semua indikatornya adalah reliabel. Tabel berikut mengilustrasikan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* pada 13 item pertanyaan, dimana untuk variabel beban kerja menggunakan 6 indikator, dan variabel kinerja karyawan menggunakan 7 indikator.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,922	13

Sumber: data diolah, 2021.

Untuk menguji dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji regresi sederhana dengan kriteria jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya

berpengaruh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya beban kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian regresi sederhana.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,822	,214		3,846	,000
	X	,605	,048	,899	12,689	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021.

Pembahasan

Tujuan riset ini untuk menguji dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar. Hasil pengujian dengan menggunakan uji regresi sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Rolos et al. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010). Jika karyawan dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikannya, maka bukan menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Kapasitas karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (*expectation performance*) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada kondisi saat itu (*actual performance*). Perbedaan tersebut menunjukkan tingkat kesulitan tugas yang mencerminkan beban kerja.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Menurut Cain (2007), alasan mendasar dalam mengukur beban kerja untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan kinerja karyawan. Tujuan akhir langkah tersebut untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja serta menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Menurut O'Donnell dan Eggemeier (1986) pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis, yaitu: pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, dan pengukuran fisiologis. Pengukuran subjektif merupakan pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan oleh karyawan terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran subjektif pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

Pengukuran kinerja merupakan pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku ataupun aktivitas yang ditampilkan oleh karyawan. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja yakni pengukuran berdasarkan waktu, suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu periode kerja tertentu.

Pengukuran fisiologis yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis karyawan ketika menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran fisiologis biasanya dilakukan pada refleks pada pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, maupun respon pada bagian tubuh lainnya.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. selain berdampak terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental karyawan (Munandar, 2001). Kondisi fisik karyawan memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi karyawan. Hal tersebut berarti kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman serta yang memadai bagi karyawan. Kerja shif atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi karyawan sebagai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan maupun beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (2011), yakni: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh. Sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal dapat berpotensi menjadi stresor, meliputi: faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), serta faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Hasil penelitian Irawati dan Carrollina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, faktor eksternal yakni faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, meliputi: tugas (*task*), organisasi kerja, serta lingkungan kerja. Tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, maupun beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya. Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. Dan, lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis juga lingkungan kerja psikologis. Hasil penelitian Irawati dan Carrollina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara individual dapat diukur, dimana pengukurannya terkait dengan hasil kerja dan tanggungjawabnya. Kontribusi hasil penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi perencanaan dalam pembuatan kebijakan organisasi (Umam, 2010).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia KFC Sam Ratulangi Makassar.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memberikan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hasil riset ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi beban kerja karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur serta tidak memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas kerja normal di masa pandemi Covid-19. Hal tersebut dikarenakan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan, serta mempertahankan hasil kinerja karyawan agar tetap baik.

Karyawan dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Namun, perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya, sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai, dengan mudah dapat dilaksanakan oleh karyawannya.

SARAN

Beban kerja yang diteliti pada riset ini hanya menggunakan enam indikator, riset selanjutnya disarankan menggunakan pembagian beban kerja internal dan beban kerja eksternal didalam mengukur kinerja karyawan. Penelitian ini hanya menggunakan beban kerja dalam mengukur kinerja karyawan, disarankan penelitian selanjutnya menambahkan variabel lainnya seperti: usia, kompensasi, stres, lingkungan kerja, maupun variabel lainnya. Sampel penelitian ini hanya pada karyawan di bidang fasfood, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel dari perusahaan bidang lainnya. Teknik analisis data pada riset ini hanya menggunakan pengujian regresi, riset selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *Recommended Weight Limit*, metode *Nasa-TLX* maupun *Cardio Vascular Load*, serta teknik lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. Canada: Defence Research and Development Canada Toronto, Human System Integration Section.
- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. I(1):15-23.
- Irawati, R., & Carrollina, D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5(1): 53-58.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes*. Padang: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI
- O'Donnell & Eggemeier. (1986). *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
- 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.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*. 5(2): 1978-1105.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yulianto, H. (2016). *Statistik 1*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.