

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan

Bayu Alamsyah Putra¹, Syafrizal², M. Prasetyo Wibowo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding Author: Bayu Alamsyah Putra, e-mail : bayualamsyahputra915@gmail.com

Published: May , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebar angket atau kuesioner, kemudian Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22. Model persamaan regresi $Y = 6.169 + 0.420X_1 + 0.432X_2 + e$ Sudah layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian secara simultan pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan memperoleh F_{hitung} sebesar 13.865 dengan signifikansi 0.000 yang artinya $F_{hitung} 13.865 > F_{tabel} 3.12$, adapun t_{hitung} dari variabel beban kerja sebesar 3.249 $> t_{tabel} 1.667$, serta diperoleh nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dan t_{hitung} variabel fasilitas kerja sebesar 3.480 $> t_{tabel} 1.667$, serta diperoleh nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan Beban Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the partial and simultaneous effects of workload and work facilities on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. This research is a quantitative study, in this study the researcher used the entire population as a sample, totaling 80 people. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires, then the instrument testing technique in this study used data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Data processing in this study used SPSS Version 22. The regression equation model $Y = 6.169 + 0.420X_1 + 0.432X_2 + e$ is feasible to use. The results of this study indicate that simultaneous testing of the effect of workload and work facilities on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan obtained an F count of 13.865 with a significance of 0.000, which means that $F_{count} 13.865 > F_{table} 3.12$, while t count of the workload variable is $3.249 > t_{table} 1.667$, and a significant value of $0.002 < 0.05$ is obtained and t count of the work facility variable is $3.480 > t_{table} 1.667$, and a significant value of $0.001 < 0.05$ is obtained, it can be concluded that the results of this study indicate that Workload partially has a positive and significant effect on employee performance. Work Facilities partially have a positive and significant effect on employee performance. Workload and Work Facilities simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords : Workload, Work Facilities, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini persaingan perusahaan sudah semakin ketat. Banyak dari perusahaan yang tutup karena tidak bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini yang menuntut setiap perusahaan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin jika ingin bersaing di era globalisasi

sekarang ini. Untuk mewujudkannya, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan mumpuni serta memadai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang harus diperhatikan, karena mereka memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai kegiatan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini menjadi faktor yang sangat penting untuk dilakukan guna menciptakan ketenagakerjaan yang kompeten dan profesional. Peningkatan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menumbuhkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan karyawan tersebut akan memberikan seluruh kemampuannya dan keahliannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh yang sangat besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kualitas organisasi yang semakin bagus (Neksen et al. 2021:105)

Novriansyah (2018:19) menyebutkan kinerja merupakan kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. kan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Muis (2018:45) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat nadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan melalui prestasi-prestasi atas pencapaian beban kerja yang diberikan kepada setiap unit kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawannya, misalnya dengan melalui penilaian atas beban kerja setiap unit kerja, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memilki disiplin. Penilaian atas prestasi karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Jufrizen (2018:78) upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai prestasi yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yang merupakan unit perkebunan yang terletak di Provinsi Sumatera Utara di Kabupaten Serdang Bedagai, PTPN IV Adolina ini bergerak dalam sektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit, produk utama perusahaan ini adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). Dari data yang diperoleh dari perusahaan ditemukan fenomena bahwasannya karyawan PTPN IV Adolina, masih kurang berupaya dalam memberikan hasil yang maksimal atas pencapaian kerjanya, hal ini terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel 1. dibawah ini :

Berikut tabel dibawah ini merupakan target dan realisasi produksi kelapa sawit PTPN IV Adolina selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1
Standar kerja dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit
PTPN IV Adolina Tahun 2022-2024

Tahun	Target	Realisasi
2022	140.095.850	127.739.820
2023	136.810.640	130.647.990
2024	139.821.780	129.720.450

Sumber : Kebun Adolina PTPN IV 2025

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan secara keseluruhan dari tahun 2022 sampai dengan 2024 belum pernah mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan, bahkan memperlihatkan kecenderungan penurunan tiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan fluktuasi terhadap hasil realisasi produksi dalam tiga tahun terakhir. Hal ini juga mencerminkan tingkat kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina masih jauh dari harapan, ini terjadi akibat masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang disebabkan oleh kurangnya keahlian dan pengalaman karyawan serta motivasi dalam bekerja. Dapat dilihat realisasi produksi pada tahun 2022 berjumlah 127.739.820 ton kelapa sawit, tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berjumlah 140.095.850 ton kelapa sawit. Kemudian pada tahun 2023 perusahaan menurunkan target produksi menjadi 136.810.640 ton kelapa sawit dan realisasi produksi pada tahun tersebut masih saja tidak sesuai harapan yang berjumlah 130.647.990 ton kelapa sawit. Pada tahun 2024 realisasi produksi kelapa sawit yang berjumlah 129.720.450 ton kelapa sawit, dengan target produksi yang berjumlah 139.821.780 ton kelapa sawit tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tiga tahun terakhir target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan tidak dapat

terrealisasikan dengan baik sebagaimana yang sudah ditargetkan, ini menunjukkan kondisi kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina di tiga tahun terakhir belum optimal, tentu saja ini menjadi fenomena yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena terkait permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan PTPN IV Adolina, seperti kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan ditandai dengan tidak tercapainya hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya ditandai dalam proses pemanenan buah kelapa sawit, masih sering ada buah yang ketinggalan padahal buah tersebut sudah memasuki wajib panen. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja adalah adanya tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga merasa tidak nyaman ditandai dengan pemberian tugas kerja diluar yang sudah menjadi ketetapan. Sementara itu fasilitas kerja yang kurang memadai menghambat kinerja karyawan ditandai dengan keterbatasan alat injeksi sawit karena dalam penggunaannya harus bergantian antara afdeling yang satu dengan yang lain. Alat semprot yang sering kali mengalami kendala ditandai dengan sewaktu penyemprotan mesin tiba – tiba mati dan susah untuk dihidupkan kembali. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap masalah ini. Sehingga masalah tersebut bisa teratasi dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya untuk hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian dari Yuliana Fransiska Bunga (2023) terbukti bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Apabila suatu perusahaan memiliki beban kerja dan fasilitas kerja yang baik akan dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan kerja sesuai yang direncanakan atau diharapkan. Hal ini juga didukung oleh kualitas beban kerja dan fasilitas kerja yang diberikan mumpuni dan memadai, karyawan akan memiliki kinerja yang semakin baik.

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan , untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan sebagai metode analisis data. Sehingga data yang diperoleh memberikan informasi yang bermanfaat dalam penelitian ini, maka dengan itu harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu untuk dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi atau total sampling untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 80 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, menurut Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

Wawancara menurut Sugiyono (2017:137) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara data dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara melalui tatap muka (*face to face*) dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait dengan data yang dibutuhkan.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono 2019:199).

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.169	2.091		2.950	.004
	Beban Kerja	.420	.129	.323	3.249	.002
	Fasilitas Kerja	.432	.124	.346	3.480	.001

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.169 + 0.420X_1 + 0.432X_2 + e$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 6,169 hal ini berarti jika variabel beban kerja dan fasilitas kerja diabaikan maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 6,169.
2. Nilai koefisien variabel beban kerja (X_1) adalah 0.420 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,420. Koefisien regresi bernilai positif antara beban kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja semakin meningkat maka kinerja pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X_2) adalah 0.432 artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Koefisien regresi bernilai positif antara fasilitas kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila fasilitas kerja semakin meningkat maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Tabel 3. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.169	2.091		2.950	.004
	Beban Kerja	.420	.129	.323	3.249	.002
	Fasilitas Kerja	.432	.124	.346	3.480	.001
1. Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 5.20 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,249 dan t_{tabel} 1,667. Hal ini menunjukkan bahwa $3,249 > 1,667$ serta diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak artinya variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Hasil pengujian pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 5.20 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,480 dan t_{tabel} 1,667. Hal ini menunjukkan bahwa $3,480 > 1,667$ serta diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima H_0 ditolak artinya variabel fasilitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.						

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.369	2	39.185	13.865	.000 ^b
	Residual	217.618	77	2.826		

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total	295.988	79			
Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya semua variabel independen atau bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel bebas atau independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13.865 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dapat diketahui juga bahwa hasil dari uji simultan (Uji F) nilai F_{hitung} sebesar (13.865) $> F_{tabel}$ sebesar (3.12). Berdasarkan Hipotesis maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian secara keseluruhan variabel independen yaitu beban kerja dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen.						

Tabel 5. Hasil uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.246	1.681

Berdasarkan Tabel diatas dari model summary nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,265 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan sebesar 0,265 atau 26,5% sedangkan 73,5% nya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis terhadap 80 orang karyawan PTPN IV ADOLINA. Dengan menggunakan model regresi linear berganda, serta berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
3. Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Yang paling utama penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya telah memberikan kesehatan dan keselamatan serta kesempatan yang luar biasa kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab berupa penelitian ini dengan sangat baik. Dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Tiada kata yang lebih indah dan bermakna selain ucapan terima kasih yang tulus.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, keluarga, dosen pembimbing, perusahaan tempat riset, sahabat, dan teman-teman yang sudah memberikan dukungan moral yang bersifat membangun. Penulis berharap dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat terhadap peningkatan kinerja di PTPV IV Adolina Perbaungan, serta untuk pembaca bisa menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bunga, F., Yuliana. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, Vol 1 No 1., 104 – 112.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1).
- Muis, M.R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 30 – 45
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745-7257.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Re&D*. Bandung :Alphabet