

MEDIASI DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DI PT SIRTANIO ORGANIK INDONESIA

M. Richo Andreansyah¹⁾, Danang SWPJ Widakdo²⁾, Ardito Atmaka Aji³⁾

Instansi : Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Banyuwangi

E-mail: richoandre77@gmail.com

danang.sudarso@poliwangi.ac.id

ardito@poliwangi.ac.id

Informasi Artikel

Jurnal Javanica
<https://jurnal.poliwangi.ac.id/index.php/javanica>
E-ISSN 2963-8186

Draft awal 4 Januari 2023
Revisi 9 Januari 2023
Diterima 18 Januari 2023

Diterbitkan oleh
Jurnal Javanica
Program Studi Agribisnis
Politeknik Negeri Banyuwangi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia. Teknik pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuisisioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel nonprobabilitas dengan teknik total sampling. Hasil analisis uji t dan uji f menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Nilai *R square* sebesar 0,644 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Disiplin kerja, Beban kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT Sirtanio Organik Indonesia, Research data collection techniques used questionnaires. The sampling method used is a non-probability sample with a total sampling technique. The result of the t-test and f-test analysis showed that the variable of work discipline (X1) and workload (X2) had a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously. The R square value of 0,644 indicated that the magnitude of the influence of work discipline and workload on employee performance is 64,4% and the remaining 35,6% is influenced by other variable.

Keywords: Work Discipline, Workload, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Sutrisno, 2014). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa (Hasibuan, 2012). Disiplin kerja menjelaskan tentang sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Seorang karyawan harus memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan bersedia untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2013). Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus (Kasmir, 2016). Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Widakdo, 2014). Penerapan disiplin yang tinggi akan membuat karyawan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Iptian *et al.*, 2020; Arif *et al.*, 2019; Sunarsi *et al.*, 2021). Study telah mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sitopu *et al.*, 2021; Sulila, 2019; Puji *et al.*, 2020 menemukan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan sikap disiplin kerja. Disiplin kerja erat kaitannya dengan kewajiban seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya atau biasa disebut dengan beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Utomo, 2008). Beban kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja (Lysaght *et al.*, 2012). Beban kerja timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi (Ghoper dan Donchin, 1986). Beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja (Paramitadewi, 2017). Tingkat kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Widakdo *et al.*, 2021). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya dimulai dari karyawan itu sendiri, terutama strategi kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal (Widakdo, 2022). Pengukuran beban kerja dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif (Cain, 2007). Ada tiga kategori dalam penyusunan beban kerja yaitu Pengukuran subjektif,

pengukuran kinerja dan pengukuran fisiologis (O'donnell dan Eggemeier, 1986). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Martini, 2018; Khairunnisa *et al.*, 2021; Idayanti *et al.*, 2020).

Beberapa penelitian menemukan pengaruh maupun hubungan antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Arif *et al.*, (2019) dan Iptian *et al.*, (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Paramananda dan Ida, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Eka Idayanti, *et al.*, (2020) dan Alpin neksen, *et al.*, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rizal, (2019) dan Silvia dan Feronika, (2021) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di PT Sirtanio Organik Indonesia yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan terkait dengan kehadiran dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat hasil kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan, tanpa adanya sikap disiplin maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tidak sedikit karyawan yang absen maupun datang terlambat ke tempat kerja sehingga tugas karyawan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang tidak hadir dalam bekerja langsung dilimpahkan ke karyawan yang masuk kerja sehingga tugas utama karyawan yang masuk tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Hal ini yang membuat tingkat produksi di PT Sirtanio Organik Indonesia pada tahun 2021 selalu tidak mencapai target produksi sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh variabel independen/bebas (disiplin dan beban kerja) terhadap variabel dependen/terikat (kinerja) di PT Sirtanio Organik Indonesia.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Sirtanio Organik Indonesia yang terletak di Desa Sumberbaru Kecamatan Singojuruh Kabupaten Banyuwangi. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret – Agustus 2022. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Sirtanio Organik Indonesia dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah disiplin, beban kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini berjumlah 30 karyawan.

Tabel 1 Sampel Penelitian

| Posisi Jabatan | Frekuensi (orang) |
|-----------------------|--------------------------|
| Divisi Produksi | 19 |
| Divisi Pemasaran | 4 |
| Divisi Budidaya | 4 |
| Admin Budidaya | 1 |
| Admin Produksi | 1 |
| Admin Pemasaran | 1 |
| Total | 30 |

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *sampling* total adalah teknik pengambilan anggota sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari PT Sirtanio Organik Indonesia. Indikator-indikator pada variabel disiplin kerja meliputi empat indikator, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya (Edy Sutrisno, 2016). Indikator-Indikator pada variabel beban kerja meliputi empat indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan lingkungan kerja (Suci Koesomowidjojo, 2017:33). Indikator-indikator pada variabel kinerja meliputi empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas dan kemandirian (Shopiah dan Etta, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Pengujian persyaratan instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknis analisis datayang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sah atau valid tidaknya suatu pernyataan dalam kuisisioner serta membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dengan *degree of freedom*, $(df) = n-2$, n merupakan jumlah sampel responden yang digunakan. Jumlah sampel $(n) = 30$ dan besaran *degree of freedom* (df) dapat dihitung $30-2= 28$ dengan df dan $\alpha 0,05$ r_{tabel} dari *r product moment* = 0,374, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan atau indikator yang dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Secara keseluruhan semua butir pernyataan atau indikator mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan pada variabel disiplin, beban kerja dan kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dapat dipercaya apabila jawaban responden terhadap kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Noor (2017) kuisisioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas pada masing -masing variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah reliabel. Variabel Disiplin (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,704, Beban Kerja (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,797. Kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,878. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator variabel dapat diandalkan (reliabel) untuk disajikan sebagai alat ukur penelitian.

Regresi Linear berganda
Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 2 Uji R² (Koefisien Determinasi)

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,803 ^a | 0,644 | 0,618 | 1,74412 |

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu disiplin dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia sebesar 64,4%, sedangkan sisanya (100% - 64,4% = 35,6%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji R² sebesar 0.644 yang berarti variabel disiplin dan beban kerja tergolong dalam kategori kuat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Tabel 3 Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 148,834 | 2 | 74,417 | 24,464 | ,000 ^b |
| | Residual | 82,133 | 27 | 3,042 | | |
| | Total | 230,967 | 29 | | | |

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F hitung yaitu 24,464 > 3,35 (df=27) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan atau bersama – sama variabel disiplin (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia.

Uji T (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Tabel 4 (Uji Signifikansi Secara Simultan)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,980 | 3,543 | | 0,276 | 0,784 |
| | Disiplin | 0,497 | 0,151 | 0,469 | 3,300 | 0,003 |
| | Beban Kerja | 0,468 | 0,154 | 0,432 | 3,041 | 0,005 |

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai koefisien untuk variabel bebas Disiplin (X1) sebesar 0,497, Beban Kerja (X2) sebesar 0,468 dan konstanta sebesar 0,980, sehingga masing - masing variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

dan didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,980 + 0,497X_1 + 0,468X_2 + e$$

Persamaan analisis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *coeficient* (Y) sebesar 0,980 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 0,980 dengan asumsi tetap.
2. Nilai variabel Disiplin (X1) dari perhitungan linear berganda didapat nilai *coeficient* sebesar 0,497. Artinya, apabila disiplin meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 49,7% dan apabila disiplin menurun sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 49,7%.
3. Nilai variabel Beban Kerja (X2) dari perhitungan linear berganda didapat nilai *coeficient* sebesar 0,468. Artinya, apabila beban kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 46,8% dan apabila beban kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 46,8%.

3.1 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya item-item dalam disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan Sastrohadwirjo (2002) bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Winarto dan Laela (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan.

Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakhadiran dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumberdaya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya item-item dalam beban kerja berpengaruh terhadap

kinerja. Peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Martini (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Irwandy (2006) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Di PT Sirtanio Organik Indonesia perlu adanya pengukuran terkait dengan beban kerja.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisa jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Hannani dan Ilyas, 2016). Perilaku karyawan PT Sirtanio Organik Indonesia dipengaruhi oleh beban kerja akibat adanya tugas tambahan yang diberikan pimpinan apabila ada rekan kerja yang tidak hadir dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja. Keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja yaitu jika pekerja kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya meningkat, maka menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Koesomowidjojo dan Mar'ih, 2017:19). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan PT Sirtanio Organik Indonesia dalam menerima beban kerja berlebih secara bersamaan dan menumpuk, karyawan bersikap cepat dalam mengambil keputusan dan mengutamakan efektivitas kerja sehingga dapat meminimalisir beban kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Chalidah (2015), Darmawan dan Arif (2017), Tjiabrata (2017), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dengan pengolahan data uji statistika menggunakan SPSS versi 21 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia, H1 Diterima dan H0 ditolak.
2. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia, H2 Diterima dan H0 ditolak.
3. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H0 ditolak dan H3 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan untuk PT Sirtanio Organik Indonesia sebagai berikut:

1. Bagi PT Sirtanio Organik Indonesia, diharapkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meninjau kembali mengenai pengaruh variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sirtanio Organik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Araujo, Bonifacio B. N. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*, Vol. 21, No. 1.
- Arif, M., dan Darmawan. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Thesis*. Agroindustrial. IPB Bogor.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., dan Jufrizen J. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE 1(1)*, 263-276.
- Cain, B. 2007. *A Review of the Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section, Canada.
- Chalidah, Hafni. 2015. Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner BRI Syariah Cabang Bandung. *Thesis*. Fakultas Syari'ah Unisba.
- Ghoper, D., and Doncin, E. 1986. *Workload – An Examination of The Concept*: Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Pendiri Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hannani, A., dan Ilyas, G. B. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Lantai II Rsu Wisata Uit Makasar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makasar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idayanti, E., Ida, A., dan Piartrini, P. S. 2020. The Effect of Communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 4(6), 29-37.
- Iptian, R., Zamroni., dan Riyanto E. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(8), 145-152.
- Irwandy. 2006. Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ dadi Makasar tahun 2005. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Makasar. Universitas Hasanuddin
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa, Z. A., Syaiful, B., dan Sjahril E. 2021. Effect of Workload, Compensation and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital.

- Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(4), 10807-10813.
- Koesomowidjojo, dan Mar'ih, S. R. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., dan Friesen, M. 2012. Measuring Workplace Social Support for Workes with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation* 22(3), 376-386.
- Martini, L. K. 2018. The Effect Of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 5(1), 41-45.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No 2*, 170-183.
- Neksen, A., Wadud, M., dan Handayani, S 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(2), 105-113.
- Noor, J. 2018. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- O'Donnell, R. D., and Eggemeier, F. T. 1986. *Workload Assesment Methodology*. In K. Boff, L. Kaufman and J. Thomas (Eds), *Handbook of perception and human performance*, vol. II: Cognitive procesess and performance. New York: Wiley.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6 No 6* , 3370-3397.
- Puji, E. A., dan Nur A. 2020. Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office of Public Appraisal Services Herly Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review* 1(2), 39-46.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Kevin, A. S., dan Feny K. M. 2021. The Influence of Motivation Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management* 1(2), 72-83.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulila, I. 2019. The Effect of Discipline and work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)* 4(3), 121-131.
- Sunarsi, D., Irfan, R. A., Achmad, R., Achmad, K., dan Rudi, S. 2021. The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* 1(1), 1-7.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utomo, U. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.
- Widakdo, Danang, S. W. P. J. 2022. The Effect of Skills on Organizational Performance: The Mediating Role of Resilient Leadership. *Global Business and Finance Review, Vol 27*, 17-26.

- Widakdo, Danang, S. W. P. J., Holik, A., dan Nur, I, A. 2021. Effects of Age and Level of Education on the Performance of Agricultural Extension Assistants. *Jurnal Penyuluhan*, Vol 17(1), 52-59.
- Widakdo, Danang, S. W. P. J. 2014. Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Agribisnis di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 10 No. 2, 98-104.
- Winarto, C. A., dan Laela, S. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 261-270.