

Analisis Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Graha Medika Mandiri

Talitha Amalia Charisma*, Sulastrii Irbayuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Correspondence email: talithacharisma@gmail.com, sulastrii.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja karyawan divisi marketing PT Graha Medika Mandiri melalui pengaruh beban kerja serta disiplin kerja. Bergerak sebagai perusahaan distributor alat kesehatan & laboratorium di wilayah Kalimantan Selatan, pemenuhan target kerja seringkali menyebabkan kecemasan dan kelelahan berlebih akibat tingginya beban kerja. Hal ini berdampak pada kelalaian individu dalam memenuhi sikap dan tanggung jawabnya, sehingga menurunkan tingkat disiplin kerja. Metodologi penelitian berjenis kuantitatif melalui analisis data model SEM dan pendekatan software SmartPLS. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan keseluruhan sampel berjumlah 48 responden. Temuan pada penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat beban kerja yang diterima, dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan. Sementara tingginya tingkat kesadaran disiplin kerja individu, dapat turut meningkatkan kinerja karyawan. Pembagian beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan kualitas kerja individu melalui tindak disiplin kerja yang maksimal dan secara signifikan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mendatang bagi pihak manajemen dalam menentukan standarisasi beban kerja yang seimbang demi ketercapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

***Abstract.** This study aims to analyze the performance of employees in the marketing division of PT Graha Medika Mandiri through the influence of workload and work discipline. As a distributor of laboratory equipment & tools in the South Kalimantan region, meeting work targets often results in excessive anxiety and fatigue due to the high workload. This has an impact on individual negligence in managing attitudes and responsibilities, resulting in the level of work discipline. The research methodology is quantitative through analysis of the SEM data model and the SmartPLS software approach. The sampling technique used was saturated sampling, with a total sample of 48 respondents. The findings in the study indicate that the high level of workload received, can reduce the resulting performance. Meanwhile, the level of awareness of individual work discipline can also improve employee performance. A balanced distribution of workloads is able to improve the quality of individual work through maximum and significant work discipline to produce optimal performance. This can be used as material for future evaluations for the management in determining the standardization of a balanced workload for the achievement of company goals.*

Keywords: Workload; Work Discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

Setiap sumber daya manusia dalam suatu unit instansi dituntut untuk menghasilkan kinerja yang optimal, mengingat tolak ukur keberhasilan instansi sendiri dapat diukur melalui perolehan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja didefinisikan sebagai wujud kerja seorang karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas dalam memenuhi tanggung jawab tugasnya (Mangkunegara, 2007). Dengan kata lain, kinerja sebagai bentuk implementasi atas perencanaan target yang telah disusun sebelumnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Besar kecilnya bentuk suatu tanggung jawab pekerjaan dapat menjadi beban tersendiri bagi individu, baik itu pembebanan secara fisik, mental dan sosial. Permendagri (2008) menjelaskan beban kerja sebagai besar pekerjaan yang dipikul unit instansi, berdasarkan perhitungan perkalian antara volume kerja dan normal waktu. Mengingat tingkatan beban kerja merupakan aspek relatif bagi tiap individu, faktor pengelolaan organisasi dalam melakukan pembagian beban kerja yang seimbang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

PT Graha Medika Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 1998, bergerak pada bidang pendistribusian peralatan kesehatan dan laboratorium di wilayah Kalimantan Selatan dan sekitarnya. Hingga saat ini, PT Graha Medika Mandiri telah memiliki jaringan mitra pemasar di berbagai wilayah di Indonesia dengan diperbantukan oleh kantor cabang yang terletak di kota Surabaya dan Kediri. Dalam kegiatan operasional sehari-hari, PT Graha Medika Mandiri bekerja dengan berorientasi pada pemenuhan angka target penjualan melalui kinerja karyawan divisi marketing. Berdasarkan hasil rekap data karyawan, hingga saat ini tercatat sebanyak 48 karyawan divisi marketing yang tersebar baik di kantor pusat Banjarmasin maupun kantor cabang Surabaya dan Kediri.

Dalam praktiknya, tidak selamanya kinerja perusahaan berada pada kondisi yang stabil. Salah satu permasalahan yang muncul adalah ketidaksesuaian pencapaian atas realisasi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena penurunan kinerja ini didukung oleh beberapa sebab permasalahan, seperti halnya disebutkan oleh karyawan divisi marketing melalui hasil pra-wawancara dengan penulis bahwa pembebanan angka target penjualan yang ditetapkan sangat tinggi, dengan kenaikan besaran target setiap tahunnya. Menurut pihak manajemen, berdasarkan hasil pra-wawancara penulis dengan direktur utama, pembebanan angka target yang meningkat ini

dikarenakan tingginya antara kurva permintaan dan penawaran terhadap alat-alat kesehatan, sehingga tidak heran biaya operasional yang dikeluarkan juga turut melambung tinggi terutama di era pandemi seperti saat ini. Selain itu realita persaingan di lapangan juga disebutkan karyawan divisi marketing sebagai penyebab menurunnya minat beli para konsumen. Persaingan harga yang sengit, maupun kurangnya persiapan strategi marketing yang matang menjadikan para karyawan kewalahan dalam menangani konsumen. Hal ini besar dipengaruhi oleh kurangnya perhatian pihak manajemen terhadap pemberian pelatihan kepada tenaga marketing, mengingat minimnya pengetahuan dan kemampuan komunikasi mereka akan informasi dan teknis pemasangan produk alat kesehatan yang sangat kompleks.

Adanya keterikatan tinggi antara beban kerja dan kinerja memberikan pemahaman bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang diperoleh mampu mempengaruhi turunya kinerja yang dihasilkan (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006). Pernyataan ini diperkuat hasil penelitian Indra (2019) yang mengemukakan secara signifikan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja. Lebih lanjut besarnya pembebanan kerja berdampak pada kelalaian seseorang dalam bersikap dan memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Salah satu indikasi perilaku tersebut dapat tercermin melalui faktor kedisiplinan kerja. Disiplin kerja dijelaskan sebagai kerelaan sikap dan perilaku dalam menati segala bentuk peraturan, prosedur kerja baik secara tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017). Turangan, et. all, (2016) menerangkan tingkat disiplin kerja sebagai salah satu faktor prediktor yang mendominasi kinerja. Karyawan berdisiplin tinggi akan senantiasa menaati setiap peraturan perusahaan, dapat bekerja secara maksimal sehingga target kerja dapat tercapai. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan bagaimana seseorang dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sebagaimana Yuliantini (2021) dalam penelitiannya menyampaikan adanya arah hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana keefektifan suatu iklim kerja dapat diwujudkan melalui disiplin kerja yang tinggi.

Fenomena disiplin kerja juga muncul diketahui melalui hasil rekapitulasi absensi karyawan. Indikasi tingkat ketidaksiplinan karyawan tertinggi berasal dari keterlambatan saat masuk dan pulang jam kerja. Hal ini turut dipertegas oleh pernyataan direktur utama, disebutkan bahwa karyawan seringkali datang terlambat mendekati berakhirnya jam kerja usai melaksanakan pekerjaan di luar kantor tanpa keterangan yang jelas. Sementara itu, ditinjau dari perspektif karyawan divisi marketing, disebutkan bahwa mereka telah berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi target penjualan dengan mendatangi konsumen, sehingga seringkali menyita waktu yang lama saat berada di lapangan. Tidak dapat dipungkiri bahwa mempertahankan keefektifan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja bukanlah perkara yang mudah. Selama ini pihak PT Graha Medika Mandiri telah melakukan berbagai upaya yang bersifat mendukung peningkatan produktivitas karyawan, seperti halnya sistem kompensasi sesuai standart yang berlaku, pemberian motivasi oleh atasan, pemenuhan fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai, maupun pemberian promosi dan *reward* bagi karyawan berprestasi. Akan tetapi hal tersebut tidak semata-mata dapat membangkitkan gairah karyawan dalam memenuhi standart kinerja yang ditetapkan. Adanya faktor pemberian beban kerja yang seimbang, diikuti kedisiplinan kerja tinggi dalam menaati peraturan perusahaan berkaitan erat dengan produktivitas karyawan dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Landasan Teori

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menginterpretasikan beban kerja sebagai perbandingan antara kapasitas pekerja dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang perlu dirampungkan dalam batas waktu tertentu. Besar kecilnya tingkat beban kerja turut mempengaruhi keberlangsungan kinerja. Bertambahnya tuntutan pekerjaan, memberikan dampak penurunan pada kinerja sebagai akibat kurang optimalnya hasil kerja. Hal ini disebabkan beban kerja yang dirasa terlalu berat dapat memicu adanya perasaan cemas, gelisah maupun kelelahan berlebih yang menyerang baik kesehatan fisik dan mental individu. Sementara beban kerja yang terlalu rendah diakibatkan terlalu sedikitnya pekerjaan dengan jumlah waktu yang berlimpah, dapat berakibat kejenuhan bagi pekerja. Hal ini mungkin dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Tapi tidak jarang kasus mengatakan bahwa pembebanan kerja yang terlalu ringan seringkali menjadikan karyawan merasa acuh dalam bekerja, karena tidak mendapat kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau mengembangkan potensi diri (Dewi and Harjoyo, 2019). Penggunaan indikator penilaian Beban Kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdiri atas: (1) kondisi pekerjaan : Segala sesuatu yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya; (2) waktu kerja : Penggunaan waktu kerja dalam merampungkan segala bentuk tanggung jawab pekerjaan; dan (3) target kerja : Besaran pekerjaan yang ditetapkan perusahaan untuk dipenuhi karyawan dalam jangka waktu tertentu, atas jumlah pekerjaan tertentu.

Dengan kata lain, beban kerja dimaknai sebagai salah satu faktor eksternal yang turut mendukung permasalahan yang berhubungan dengan kinerja. Kondisi ini menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi sebaik mungkin melalui pembebanan tugas baik yang dapat dikatakan terlalu berat maupun terlalu ringan, yang dimana tidak semua pekerja memiliki ketahanan yang sama dalam menghadapi setiap tuntutan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kapabilitas seseorang dalam bekerja secara teratur, terus-menerus dan tekun dalam memenuhi tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai segala bentuk pemenuhan perbuatan, sikap, maupun tingkah laku berdasarkan kebijakan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan kerja sebagai fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia, berperan penting dalam membangkitkan gairah, motivasi dan semangat kerja individu untuk menghasilkan performa maksimal dalam bekerja. Indikator pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini, sebagaimana disebutkan Hasibuan (2017), yaitu: (1) sikap : kesadaran atau kerelaan mental dan perilaku diri; (2) norma : segala sesuatu baik yang boleh maupun tidak boleh dilakukan sebagai acuan dalam bersikap; dan (3) tanggung jawab : kemampuan dalam memenuhi bentuk tuntutan pekerjaan dan sikap yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi organisasi dalam merealisasikan tujuannya. Sehingga berdasarkan definisi diatas, kedisiplinan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kesiapan mental, sikap dan perilaku individu yang mencerminkan tanggung jawabnya dalam mengemban suatu bentuk pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas. Sementara Suwito (n.d) menjabarkan kinerja sebagai suatu luaran dalam periode tertentu, berbentuk produk atau jasa dengan besaran tertentu, dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan kompetensi, pemahaman, kecakapan, kemampuan, dan pengalamannya. Ditambahkan, kinerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berhasil mencapai kualifikasi minimal suatu pekerjaan. Kinerja secara individu dapat diukur oleh 6 indikator yang dapat menyangar pengukuran baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Sedarmayanti, 2017), yaitu : (1) kualitas, terdiri dari kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kesempurnaan tugas melalui ketrampilan dan kemampuan; (2) kuantitas, yakni besaran hasil pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam satuan ukur; (3) ketepatan waktu : Jumlah aktivitas yang diselesaikan berdasarkan koordinasi antara hasil kerja dengan besaran waktu; (4) efektivitas, yakni pemanfaatan sumber daya perusahaan secara maksimal dalam rangka memaksimalkan peningkatan hasil (*output*); (5) kemandirian : tingkat kapabilitas seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dengan atau tanpa pengawasan atasan; dan (6) komitmen kerja : tingkat komitmen karyawan terhadap loyalitasnya kepada perusahaan, seraya memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

Indikator pengukuran kinerja digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran perusahaan maupun sebagai bahan evaluasi guna kepentingan pengambilan keputusan. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan kinerja sebagai tolak ukur implementasi perencanaan kerja yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau perusahaan, untuk dilaksanakan baik oleh jajaran pimpinan maupun karyawan dibawahnya guna mencapai tujuan.

METODE

Menurut Sugiyono (2017) penelitian verifikatif digunakan untuk pembuktian kebenaran suatu hipotesis yang diteliti berbasis pendekatan kuantitatif. Pengujian statistik memanfaatkan model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan *software* SmartPLS. Teknik penetapan sampling menggunakan sampling jenuh, menggambarkan kondisi keseluruhan individu dalam suatu populasi yang akan dipergunakan sebagai sampel penelitian. Sehingga seluruh karyawan pada divisi marketing PT Graha Medika Mandiri, baik pada kantor pusat Banjarmasin maupun kantor cabang Surabaya dan Kediri dengan total berjumlah 48 karyawan akan dijadikan sampel guna diteliti karakteristiknya. Variabel dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja(X_1), Disiplin Kerja(X_2), dan Kinerja Karyawan(Y) diuji oleh instrumen pengukuran berupa kuisioner berskala ordinal dengan tipe pernyataan skala likert. Dengan skala pengukuran 1-5, besarnya variabel yang diukur dapat terhitung secara kuantitatif sehingga hasilnya akan lebih akurat.

HASIL

Uji Validitas dan Reabilitas

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menjabarkan jumlah variabel indikator yang terdapat pada variabel laten. Validitas variabel laten akan terpenuhi apabila Konvergen Nilai AVE mencapai nilai $>0,5$. Setelah diuji menggunakan AVE, variabel Beban Kerja (X_1) mendapat hasil 0,648559, variabel Disiplin Kerja (X_2) mendapat hasil 0,777919, dan Kinerja Karyawan (Y) mendapat hasil 0,694717. Artinya, seluruh variabel memenuhi jumlah validitas yang baik karena menunjukkan hasil lebih dari 0,5. Reliabilitas konstruk diukur melalui nilai *composite reliability*. Konsistensi indikator dalam mengukur variabel laten dapat terpenuhi apabila nilainya mencapai di atas 0,70. Berdasarkan hasil uji *Composite Reliability*, variabel Beban Kerja (X_1) berjumlah 0,846129, variabel Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 0,913094, dan Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 0,919109. Sehingga, ketiga variabel dapat dikatakan reliabel karena mencapai jumlah diatas 0,70.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

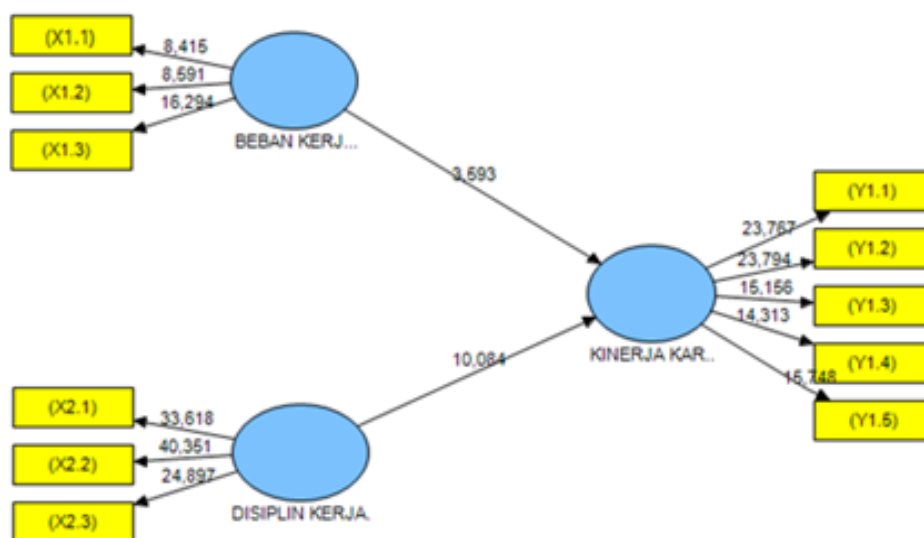
Hasil uji R², model struktural dapat menjabarkan Kinerja Karyawan yang mendapat pengaruh dari variabel bebas (Beban Kerja dan Disiplin Kerja) dengan besaran varian 49,68%. Sedangkan, sisa besaran varian (50,32%) dijabarkan oleh variabel selain Beban Kerja dan Disiplin Kerja yang bukan bagian penelitian.

Tabel 1
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,297749	-0,309675	0,082859	0,082859	3,593435
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,586185	0,575446	0,058128	0,058128	10,084335

Sumber: data olahan

Hipotesis 1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Medika Mandiri dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0,297749 (bertanda negatif), dan nilai T-statistic sebesar 3,593435 > 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Signifikan (negatif). Hipotesis 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Medika Mandiri dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,586185, dan nilai T-statistic sebesar 10,084335 > 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Signifikan (negatif).



Sumber: data olahan

Gambar 1
Inner Model Dengan Nilai Sig T-Statistic Bootstrapping

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pada hipotesis pertama (H₁) menunjukkan pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini menghasilkan hubungan signifikan (negatif), yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Perolehan ini selaras dengan temuan Indra (2019:87) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, atau dengan kata lain peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan melihat indikator yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu target kerja (X_{1.3}) dengan nilai t-statistik 16,293, banyak karyawan merasakan penetapan target kerja yang cukup tinggi dan mengalami peningkatan setiap tahun sehingga sulit untuk dipenuhi. Selain itu penetapan target ini tidak diimbangi dengan jumlah waktu kerja maupun ketersediaan sumber daya manusia yang cukup, sehingga karyawan sering kali merasa gelisah dan kebingungan dalam memenuhi target penjualan. Dalam kasus ini, perlu dilakukan adanya pengkajian ulang berkaitan dengan peningkatan kinerja terkait sistemasi pembagian beban kerja yang seimbang dibanding dengan besaran target yang ditetapkan. Hal ini dapat dimulai dengan penyesuaian antara kualifikasi pelamar dengan posisi jabatan dan *job description* yang diberikan. Kualifikasi pelamar dengan riwayat berpengalaman dalam bidang kesehatan maupun bidang marketing akan sangat membantu manajemen dalam menyaring calon karyawan yang berkualitas. Selanjutnya, pemberian pelatihan secara kontinu menjadi salah satu aspek penting meningkatkan pengetahuan dan kemampuan individu. Tidak hanya menambah kuantitas sumber daya manusia yang seimbang, namun peningkatan kualitas juga turut mempengaruhi baik buruknya kinerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, perusahaan dapat lebih maksimal dalam memperhatikan kondisi dan kebutuhan sumber daya perusahaan yang ada.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pada hipotesis kedua (H_2) menunjukkan pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini menghasilkan hubungan signifikan (positif), yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Temuan sepeham dengan perolehan Yuliantini (2021) dimana disiplin kerja secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi meningkatnya kesadaran disiplin kerja individu, akan turut mendorong maju kinerja yang dihasilkan. Dengan melihat indikator yang paling berpengaruh dalam penelitian yaitu sikap ($X_{2.1}$) dengan t-statistik sebesar 40,351, menunjukkan kesadaran karyawan terhadap penegakan tindak disiplin melalui pemenuhan norma dan tata tertib. Hal ini mungkin dirasakan oleh sebagian karyawan, namun digaris bawahi pihak manajemen yang menyatakan masih banyaknya karyawan yang acuh dalam bertindak menyimpang dari peraturan perusahaan yang berlaku. Fenomena absensi dan keterlambatan masih menjadi isu krusial di dalam perusahaan. Lebih lanjut perhatian pihak manajemen yang pasif dalam memberlakukan upaya penindakan terhadap karyawan yang lalai, hal ini mengakibatkan para karyawan beranggapan bahwa tata tertib yang berlaku hanya sebatas formalitas belaka. Sistem penghargaan dan hukuman sudah seharusnya diterapkan guna mengatasi permasalahan disiplin kerja. Karyawan yang dinilai berprestasi layak untuk mendapat apresiasi dan hadiah sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan, begitu pula sebaliknya bagi karyawan yang dinilai kurang dan seringkali lalai melanggar tata tertib dapat diberlakukan tindak peringatan, lebih lanjut hingga tindak hukuman.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa tingginya beban kerja yang diterima dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan. Kemudian tingginya tingkat disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Adapun saran yang dapat diberikan pertama pembagian beban kerja perlu disesuaikan kembali antara penyeimbangan besaran target yang ditetapkan, dibandingkan dengan jumlah waktu kerja maupun ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang memadai. Selain itu, pemberian pelatihan kerja secara kontinu penting untuk dilaksanakan demi meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan yang diharapkan. Kedua, pemberlakuan sistem *reward&punishment* di dalam lingkungan kerja PT Graha Medika Mandiri, agar masing-masing individu memiliki motivasi untuk mentaati dan berperilaku sesuai dengan norma&tata tertib, serta memiliki kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPRAM Press.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, Alwi Arfian dan Suhendra. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)* 3, 22.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses Penebar Swadaya Grup.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. 2006. *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12/2018 Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwito, Hetty Virgiany. n.d. Karyawan Pada Kantor Pdam Kabupaten Tuban. (84).
- Turangan, Reynold Briando., Sifrid, S. Pangemanan., dan Maria, V. J. Tielung. 2016. Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1), 1068–1076.
- Yuliantini, Tine. 2021. Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi.