PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ZAFIN TROPHY DAN SPORT NGANJUK

Abdul Ghofur Muzakki¹, Rike Kusuma Wardhani², Mawar Ratih Kusumawardani³

¹Manajemen/Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ghofur.muzakki12@gmail.com , rikenaysa@gmail.com , mawar.kusu@gmail.com

Abstrak

Karyawan toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk memiliki beban kerja yang tinggi dituntut untuk bekerja memenuhi target yang ditetapkan apalagi dengan latar toko tersebut yang bergerak di bidang pelayanan jasa pembuatan segala jenis trophy dan menjual peralatan bahkan perlengkapan sport atau olahraga begitupun dalam hal pemberian gaji, pemilik toko selalu memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diemban seluruh karyawan. Untuk itu tujuan penelitian ini ialah mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh beban kerja dan pemberian gaji terhadap kinerja karyawan toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Sampel dalam penelitian ialah 30 responden atau seluruh karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh* atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian adalah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan pemberian gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pemberian Gaji, Kinerja Karyawan

Abstrak

Employees of the Zafin Trophy and Sport Nganjuk store have a high workload and are required to work to meet the set targets, especially with the background of the store which is engaged in the service of making all types of trophies and selling equipment and even sports equipment or sports as well as in terms of providing salaries, shop owners always provide salaries according to the work and duties carried out by all employees. For this reason, the purpose of this study is to determine and explain the effect of workload and salary on the performance of Zafin Trophy and Sport Nganjuk store employees. This research method uses a quantitative approach with the type of field research (field research). The sample in the study was 30 respondents or all employees with the sampling technique, namely saturated sampling or the entire population was used as a sample. The results of the study are workload partially has a significant effect on employee performance, salary provision partially has a significant effect on employee performance, workload and salary provision simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Salary Provision, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan diharuskan bisa memperluas serta menaikkan kinerjanya melalui pengadaan segala upaya yang terancang pada sebuah kebijakan dan menaikkan keahlian pekerjaannya. Terdapat pengaruh yang besar pada perubahan kemampuan perusahaan dimana satunya pengaruh yang perlu dipahami yaitu ketika meraih tujuan oleh adanya sumber daya manusia (SDM). Karena nyatanya secara luas

fungsi mengelola sumber daya manusia guna mengurus serta memahami sumber daya manusia sebaik mungkin serta setepatnya supaya dihasilkan kemampuan yang baik (Muhammad et al., 2018:53). Kinerja atau kemampuan pekerja yang baik hendak seiringan oleh hasil pertumbuhan usaha.

Beban kerja selaku sebagian faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Tarwaka (dalam Triasari et al., 2023:428) menyatakan 'beban kerja ialah sebuah yang timbul atas ikatan antar suatu tugas lingkup kerja yang dipakai selaku wadah kerja, keahlian serta pendapat atas pekerja'. Menurut Danang Sunyoto (dalam Muhammad et al., 2018:54) juga menyatakan 'beban kerja ialah teramat besar mampu mengakibatkan kecekaman atas diri individual hingga menyebabkan stress'. Perihal ini dikarenakan taraf kemampuan yang ditekan amat besar serta sebagainya. Beban kerja tentunya terbagi rentannya waktu kerja, istirahat, pembagian kerja serta lainnya.

Beban kerja juga diantaranya jumlah pekerjaan yang dikerjakan, banyak atau tidaknya pekerjaan yang ditugaskan, target yang harus dipenuhi oleh pekerja dan pekerjaan yang diberikan berwujud pribadi meliputi pertanggungjawaban, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya melainkan berwujud nyata semacam penataan ruang kerja, beban kerja yang dijalani, keadaan lingkup kerja, kondisi ruang kerja (Irawati & Carrollina, 2017:52). Suwatno (dalam Sitompul & Simamora (2021:143) menyatakan "ialah sebanyak aktivitas yang diharuskan diakhiri pada sebuah bagian kelompok atau ahli kedudukan baik berurutan oleh pemakaian metode pengelolaan lainnya atas rentan waktu terbatas guna memperoleh berita terkait ketepatan serta kesesuaian sebuah bagian kelompok". Sedangkan Gibson (dalam Sitompul & Simamora, 2021:143-144) menyatakan "beban kerja ialah kewajiban menyelesaikan teramat besar pekerjaan ataupun ketersediaan waktu yang bukan hanya guna mengakhiri pekerjaan".

Karyawan pada Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk yang mempunyai beban kerja yang besar dipastikan guna melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditentukan oleh pemilik toko tersebut. Karyawan diharuskan untuk dapat memenuhi pekerjaan sesuai estimasi waktu kerja 8 pagi hingga 8 malam dengan pergantian shift yang ditentukan sehingga tiap pekerja memiliki estimasi kerja sebanyak 6 jam dikarenakan jika tidak sesuai estimasi yang ditentukan dan jadwal pengiriman menjadi tertunda maka akan terjadi pembatalan pembelian. Apalagi toko tersebut merupakan toko yang bergerak di bidang pelayanan jasa pembuatan segala jenis trophy atau piala mulai dari piala plastik, marmer, kaca, acrylic, bahkan penjualan sporty seperti alat-alat olahraga, kaos olahraga, training serta yang mana toko tersebut ketika ramai dapat membuat trophy dalam sehari mencapai 1000 pemesanan sehingga hal ini diharuskan karyawan dapat melaksanakan dan memiliki kemampuan ekstrak dalam memenuhi beban kerja yang diberikan. Pemesanan yang berjumlah besar akan dikerjakan dengan adanya pencapaian target yang ditetapkan seperti dalam waktu seharinya harus mampu membuat trophy sebanyak 100 pesanan sehingga pemesanan yang ribuan akan menghabiskan waktu pengerjaan paling lambat 10 harian.

Beban kerja menampilkan rata nilai aktivitas sebuah pekerjaan pada rentan waktu terbatas. Beban kerja mampu ditunjukkan atas beban kerja wujud ataupun nyata. Jika beban kerja yang dibebankan pekerja amat besar atau keahlian wujud yang lemah pasti hendak menyebabkan sebuah kendala atas pekerjaan hingga pekerja tersebut hendak merasakan sakit dikarenakan sebuah tugas. Seorang pekerja

pastinya diharuskan dapat memahami beban kerja guna memperoleh sebuah keselarahan ketika bekerja hingga hendak seiring oleh hasil pekerjaan yang besar, di luar beban tambahan yang tiba atas lingkungan pekerja ataupun ukuran suatu pekerjaan. Berdasar penelitian oleh Triasari et al (2023:428) menunjukkan bahwasanya adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil. Penelitian Muhammad et al (2018:53) menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, selain beban kerja yang mampu menjadi pengaruh kinerja karyawan maka faktor berikutnya ialah pemberian gaji. Gaji ialah sesuatu dibayarkan berkala pada pekerja pasti dan mempunyai ketentuan yang jelas. Upah ialah balas jasa yang diberikan pada pekerja harian berlandaskan kesepakatan pembayaran yang disepakati. Upah berbeda oleh gaji. Jika gaji dibayarkan secara teratur dan tetap melainkan upah besarnya mampu berbeda-beda bergantung output yang dihasilkan dan sesuai oleh kesepakatan. Gaji berketentuan tarif mingguan, bulanan dan bahkan tahunan (Akhmad et al., 2023:52). Menurut Haeruddin (2017:13) menyatakan 'gaji merupakan imbalan yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti yang dibayar tiap bulan'. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020:67), gaji yang tepat hendak menjadikan kinerja karyawan selaku kian bagus serta memenuhi serta melainkan saat gaji kurang tepat oleh pengharapan kinerja karyawan hendak memburuk.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beberapa definisi atau pengertian dari beban kerja yang diajukan oleh Haryanto (dalam Buchari, 2021:7) 'jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal'. Menurut Buchari (2021:8) menyatakan "The amount of work assigned to a person of a group and that is to be done in a particular period" (sejumlah pekerjaan menugaskan seseorang atau sekelompok dan yang dilakukan dalam satu periode tertentu). Menurut Tarwaka (dalam Ismawati, 2022:19) menyatakan bahwa 'beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Buchari (2021:8) terkait beban kerja terdiri atas beberapa aspek yaitu meliputi:

- 1) Aspek tugas yang diharuskan diselesaikan
- 2) Aspek individual ataupun kelompok pekerja yang menyelesaikan tugas
- 3) Aspek waktu yang dipakai guna menyelesaikan tugas
- 4) Aspek lingkup yang baik ketika tugas diselesaikan

Beban kerja ialah sebuah pekerjaan yang diharuskan diselesaikan oleh pekerja sesuai rentan waktu yang ditetapkan. Menurut Tambengi et al., (dalam Triasari et al., 2023:430) adapun dalam indikator untuk beban kerja yaitu:

- 1) Waktu kerja ataupun batas yang didasari pekerja ketika tugas diselesaikan
- 2) Jumlah pekerjaan, besarnya atau ukuran tugas yang diharuskan diselesaikan oleh pekerja dan kapasitas individu dalam tugas yang akan diselesaikan
- 3) Tugas yang diberikan, sesampai mana individual diperlukan ketika mengakhiri pekerjaan yang dibebankan mampu diindikasikan atas ukuran tugas yang diharuskan diselesaikan oleh pekerja serta penilaian subjektif terkait tugas yang dibebankan

Pemberian Gaji

Dalam meraih kesamaan maksud, kepala instansi atau perusahaan mampu mengasihikan kepedulian pada pekerja melewati pemberian gaji dikarenakan gaji ialah wujud balas budi antar instansi atau perusahaan oleh SDM. Gaji mampu menaikkan nilai kerja, gaji juga mampu mendorong pekerja supaya kerja makin tekun. Karenanya kepedulian pada pengaturan pemberian gaji yang setara, rasional amat dibutuhkan. Gaji ialah perihal utama teruntuk tiap pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan dikarenakan oleh gaji yang didapat individual mampu mewujudkan keperluan sehari-harinya.

Nitisemito (dalam Oktavia, 2021:49) 'gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti'. Hasibuan (dalam Zunaidah et al., 2020:61) menyatakan bahwa 'gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti'. Begitupun Akhmad et al (2023:52) menyatakan bahwa "gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap dan mempunyai jaminan yang pasti. Gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau bahkan tahunan. Menurut Rivai (dalam Ratnasari & Mahmud, 2020:68) menyatakan bahwa 'gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan'.

Kadarisman (dalam Oktavia, 2021:50) 'gaji ialah balasan bentuk uang yang dimiliki pekerja ataupun pekerja selaku keyakinan atas kedudukan selaku individual yang berkaitan kontribusi atas pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi'. Indikator dari gaji yaitu:

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan pegawai
- 2) Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, pegawai akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai
- 3) Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika pegawai menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:10) mengungkapkan bahwasanya 'kinerja atau performance yakni bukti pekerjaan yang diraih pekerja ataupun seluruh pekerja pada sebuah kelompok tepat oleh kebijakan sebuah kelompok yang berkaitan resmi, tidak menyelewengi aturan serta tepat oleh sikap, perilaku'. Menurut Moeheriono (dalam Silaen et al., 2021:2) mengungkapkan bahwasanya 'usaha atas pencapaian tujuan kelompok secara resmi, tidak menyelewengi aturan serta sesuai oleh sikap, perilaku oleh kebijakan tiap-tiap individual baik kualitatif ataupun kuantitatif ialah definisi kinerja karyawan'. Menurut Mangkunegara (dalam Muhammad et al., 2018:55) 'kinerja selaku bukti kerja semacam keunggulan serta ukuran yang dapat diraih individual pekerja ketika menjalankan tugas tepat oleh tanggungjawab yang diemban pekerja. Sedangkan pendapat Simamora (dalam Muhammad et al., 2018:55) yang mengemukakan bahwasanya 'kinerja karyawan ialah jenjang pekerja meraih pemenuhan pekerjaan.' Kinerja berorientasi pada taraf pencapaian pekerjaan yang dibentuk suatu tugas pekerja yakni mampu dinilai bahwasanya kinerja ialah sebaik mungkin pekerja ketika meraih pemenuhan tugas atau pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Silaen et al., 2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Keunggulan tugas pada keahlian serta usaha pekerja serta pendapat pekerja pada nilai pekerjaan yang diciptakan.
- 2) Kuantitas kerja
Ukuran yang dinilai atas bagian serta tahapan aktivitas yang diakhiri ialah banyak pekerjaan yang diciptakan.
- 3) Ketepatan waktu
Mengakhiri aktivitas oleh waktu yang sesuai serta melebihi waktu yang tersedia oleh aktivitas lainnya.
- 4) Efektifitas
Menambahkan bukti atas tiap bagian pemakaian kekuatan oleh upaya memperbanyak taraf pemakaian kekuatan kelompok mulai tenaga, uang, keperluan yang tersedia.
- 5) Komitmen
Taraf individual pekerja yang mampu melaksanakan manfaat kerja serta tanggungan pada perusahaan diartikan selaku komitmen kerja.

3. Metodologi

Penelitian ini memakai teknik penelitian kuantitatif oleh jenis penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan umumnya dilaksanakan pada penelitian pengetahuan sosial khususnya, dikarenakan lapangan maknanya kehidupan di masyarakat yang cukup besar serta tak terhingga ialah ruang besar yang menyediakan sekaligus kejadian unik yang tak tersisa guna diamati, makna lainnya guna penelitian lapangan diartikan penelitian kancang. Pada implementasinya penelitian lapangan besar dilaksanakan berkaitan oleh peraturan, budaya, pengalaman hidup masyarakat, organisasi serta individual pada bermacam divisi kehidupan yang ditekuni tiap-tiapnya (Abdullah, 2015:88). Indikator setiap variabel akan dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner yang selanjutnya akan dibagikan kepada 30 responden. Hasil dari pernyataan kuesioner tersebut diukur dengan skala likert dengan skala 1-4. Kemudian hasil dari kuesioner akan diolah menggunakan SPSS 25. Penelitian ini dilakukan di Toko Zafin Trophy Sport Nganjuk dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 30 responden dimana semua bagian populasi digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F, dan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas laki-laki sebesar 57%, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah SMA. Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 20-25 tahun dengan lama bekerja paling banyak pada 1-3 tahun.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Data
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,712	2,454	0,021	Ha1 diterima
Pemberian Gaji (X2)	0,613	2,146	0,041	Ha2 diterima
Konstanta (a)			6,018	

Nilai Korelasi (R)	0,767	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	0,559	
F _{hitung}	19,346	
Signifikansi F	0,000	Ha3 diterima
Y		Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Pada persamaan diatas mengenai tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan ialah:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,018 maka dapat dinyatakan jika variabel beban kerja dan pemberian gaji dalam keadaan konstant/tetap maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 6,018.
- 2) Nilai koefisien regresi (β_1) variabel beban kerja sebesar 0,712 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu-satuan beban kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,712 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi (β_2) variabel pemberian gaji sebesar 0,613 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu-satuan pemberian gaji akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,613 satuan.

Uji t

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan pengaruh secara parsial antar variabel independen dengan variabel dependen dan mampu dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,454 dengan nilai signifikan 0,021 atau dapat dikatakan nilai sig. < 0,05 hingga mampu diartikan Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Secara Parsial Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji diatas menyatakan bahwasanya variabel pemberian gaji memiliki nilai t hitung sebesar 2,146 oleh nilai signifikan 0,041 atau dapat dikatakan nilai sig. < 0,05 hingga mampu diartikan Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel pemberian gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menyatakan keseluruhan variabel mempunyai nilai F hitung sebesar 19,346 oleh nilai signifikan 0,000 atau dapat dikatakan nilai sig. < 0,05 hingga mampu diartikan Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel beban kerja dan pemberian gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square sebesar 0,559 atau mampu dinilai bahwasanya variabel kinerja karyawan mampu dijabarkan oleh variabel beban kerja dan pemberian gaji sebesar 55,9% melainkan sisanya sebesar 44,1% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini semacam absensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi mendekati 1 yang dapat dinilai besar pengaruhnya seluruh variabel bebas dan kuatnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel terikat.

5. Simpulan

Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antar beban kerja terhadap kinerja karyawan telah diuji dan diterima kebenarannya. Pemberian Gaji (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antar pemberian gaji terhadap kinerja karyawan telah diuji dan diterima kebenarannya. Beban Kerja (X1) dan Pemberian Gaji (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antar beban kerja dan pemberian gaji terhadap kinerja karyawan telah diuji dan diterima kebenarannya.

Bagi pemilik Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk diharapkan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan sebagai bahan evaluasi untuk menilai kinerja karyawan dari segi beban kerja dan pemberian gaji karyawan. hal ini bertujuan agar terciptanya kepuasan antar kedua belah pihak yaitu pemilik toko dan pekerja baik dari kuantitas pekerjaan yang dikerjakan, gaji yang diberikan, hasil kerja yang dihasilkan. Bagi pekerja Toko Zafin Trophy dan Sport Nganjuk diharapkan adanya penelitian ini sebagai penilaian diri sendiri terhadap beban kerja yang dipenuhi, gaji yang diperoleh dan kinerja yang dilakukan atas pekerjaan tersebut. Pekerja juga diharapkan untuk meningkatkan lagi kemampuan kerjanya supaya terciptanya kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian ini dapat sebagai bahan referensi dan acuan untuk memperkuat penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tema dan pembahasan yang sama dan juga diharapkan untuk peneliti selanjutnya memperluas penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda dimaksudkan ialah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini dengan lokasi penelitian yang sama. Variabel yang berbeda dapat meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, absensi/kehadiran.

Daftar Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K., & Sari, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Akhmad, J., Estiana, R., & Rusdiana, M. (2023). Effect of Compesation on Employee Performance. *Best Journal of Administration and Management (BEJAM)*, 2(1).
- Batubara, K., Pujanggoro, S., & Buchari. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 5(2).
- Bimantara, A., Dotulong, L., & Lengkong, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(4).
- Buchari. (2021). *Modul Analisis Beban Kerja*. Kementerian Agama badan Litbag dan Diklat.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Fatania, C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Muara Kayu Sengon, Jatilawang*. Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali.
- Haeruddin, M. I. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

- dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Hardani, Auliya, N., Andriani, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., Utami, E., Sukmana, D., & Istiqomah, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Irawati, R., & Carollina, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inoobiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1).
- Ismawati. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Samudera Putra Kencana Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Juniarti, A. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Lasmaya, D. (2018). *Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Masyarakat Banten Dalam Mengembangkan Identitas Diri Pada Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa yang Terhimpun dalam Organisasi Kedaerahan KUMALA Perwakilan Bandung)*. Universitas Pasundan.
- Muhammad, D., Bangsawan, A., Mawarni, I., & Afini, V. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *Jurnal*