

Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera

Alpin Neksen¹⁾, Muhammad Wadud²⁾, Susi Handayani³⁾

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email: alpinnek0109@gmail.com¹⁾, wadud@uigm.ac.id²⁾, susihandayani25@yahoo.co.id³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and working hours on employee performance at PT Global Sumatra Group. Primary data used in this study were obtained from questionnaires filled out by 90 respondents. The research method used is multiple linear regression analysis. The results prove that workload (X1) and working hours (X2) have a significant positive effect on employee performance (Y). This research is expected to provide benefits for companies to pay more attention to workload and working hours to improve employee performance.

Keywords: workload, working hours, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 90 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, jam kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi karena menurut Wijono (2015) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Ketersediaan SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki tidak hanya dibiarkan begitu saja, namun perlu terus ada usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan ditempat bekerja (Handoko, 2012; Septiadi dkk., 2020; Saputri dkk., 2021). Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharuskan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya

untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada lembaga dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan lembaga semakin bagus (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020).

Pegawai dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai berpengaruh pada kinerjanya (Shah, et al., 2015; Asamani & Amertil, 2015; dan Smith & Smith, 2017). Pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja, karena bekerja dalam sebuah perusahaan, pegawai harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya lembaga juga dapat lebih memerhatikan keadaan pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Intinya perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan apalagi untuk perusahaan yang sedang memperoleh permintaan pasar yang tinggi akan suatu produk. Hal ini membuat perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memenuhi tuntutan tersebut. karena semakin banyak penjualan produk maka hasil atau untung yang didapatkan tentunya juga semakin banyak maka tak jarang perusahaan jam operasi diluar jam kerja normal. Bahkan tidak jarang ditemukan perusahaan yang beroperasi penuh selama 24 jam non – stop demi memenuhi target produksi dan permintaan pasar yang tinggi. Tuntutan efisiensi dan demi meminimalkan cost maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, semakin tingginya tuntutan gaji karyawan membuat perusahaan harus meminimalkan jumlah pekerja yang digunakan.

Sistem kerja secara shift menjadi salah satu cara yang paling sesuai diterapkan perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam *non – stop*. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai. Cara ini memang menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga mempunyai dampak yang tidak baik bagi pekerja yang terlibat di dalam sistem kerja shift, karena sistem kerja shift dapat menimbulkan beban kerja, kelelahan serta menurunnya kinerja pada pegawai. Hal ini disebabkan karena didalam sistem kerja secara shift pekerja dituntut harus bisa beradaptasi dengan pembagian waktu kerja secara rotasi pagi, siang dan malam, jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang Panjang (Abid & Barech, 2017; Arianto & Puspita, 2019; dan Supomo (2014).

Sistem kerja shift ini yang juga digunakan oleh PT. Grup Global Sumatera. Perusahaan yang bergerak pada bisnis kontraktor ini menggunakan 2 bagian waktu yaitu pagi dan sore yang dimulai pukul (07.00 – 15.00) dan pukul (15.00 – 23.00) untuk salah satu proyek yang sedang dikerjakan yaitu terkait pembangunan kompleks perumahan. Selain pembagian jam kerja pihak perusahaan juga mengarahkan pegawainya untuk menambah jam kerja atau melakukan lembur. Hal ini dilakukan sebagai upaya melakukan percepatan waktu, walaupun pihak perusahaan mengaku terjadi penambahan biaya langsung. Bagi perusahaan pengaturan shift kerja dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi, sedangkan bagi pekerja merupakan beban kerja yang harus dipikul sebagai pekerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Pemandagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain, (2017) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.2 Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya (Su'ud, 2017).

Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2012). Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Triani dkk., 2020; J, 2020; Surajiyo dkk., 2021; Putra, 2021; Amha & Brhane, 2021). Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, 2015; Heryati, 2018; Adipati, 2018; Handayani, 2018; Juniarti, dkk., 2018; DP, 2020).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu Robbins & Judge (2015): 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel beban kerja dan jam kerja terhadap variabel kinerja, pada karyawan PT. Grup Global Sumatera. Dengan metode kuantitatif yang dianalisis dengan menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada wilayah generalisasi dari keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian, baik itu seluruh anggota, sekelompok orang, kejadian atau obyek yang telah dirumuskan secara jelas dan memiliki kualitas, ciri-ciri atau karakteristik sama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2013: 240). Pada penelitian ini, populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai PT. Grup Global Sumatera yang berjumlah 90 orang.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini merupakan Teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah pegawai PT. Grup Global Sumatera yang menjadi sampel untuk penelitian ini berjumlah 90 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur melibatkan beberapa analisis regresi dalam suatu model penelitian. Analisis regresi adalah teknik statistik yang menganalisa hubungan linier antara dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen, dengan mengestimasi koefisien untuk suatu persamaan garis lurus (Hair, et al. 2016). Analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

4. Hasil dan Diskusi

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera adalah beban kerja (X1) dan Jam Kerja (X2). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas beban kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) pada PT. Grup Global Sumatera, maka dapat dilihat dari hasil parsial untuk masing-masing variabel pada $\alpha = 0,05$.

4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel Beban kerja dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 0.450 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$) dalam penelitian ini maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Selanjutnya hasil penelitian dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,559 searah positif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sedang atau substansial pada masing-masing variabel dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,40 - 0,70 adalah substansial atau sedang.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Semakin meningkat beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,160 dengan taraf signifikansi 0,000. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.

4.2 Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel Jam kerja dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 0.734 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$) dalam penelitian ini maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Selanjutnya hasil penelitian dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,568 searah positif. Hal ini juga menunjukkan hubungan korelasi yang sedang atau substansial pada variabel jam kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,40 - 0,70 yaitu substansial atau sedang.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Semakin meningkat jam kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,336 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Beberapa perusahaan masih meyakini bahwa jam kerja yang sama bisa membuat proses diskusi dalam mencari sebuah solusi bisa lebih cepat. Hal itu lebih sulit dilakukan jika jam kerja fleksibel diterapkan. Kekhawatiran lainnya, jam kerja fleksibel juga menyebabkan pengawasan pimpinan atas kinerja karyawan jadi terasa tak maksimal. Oleh karena itu, sistem jam kerja fleksibel memang tidak bisa langsung diterapkan di semua jenis perusahaan. Perlu kajian mendalam apakah budaya kerja di perusahaan cocok dengan sistem jam kerja fleksibel.

4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F/Uji Simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 33.458 dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$) dalam hal ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Beban kerja (X_1) dan Jam kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grup Global

Sumatera. Selanjutnya pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Grup Global Sumatera. Nilai R Square (R²) sebesar 0,422 (42,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dalam perusahaan, insentif atau bonus karyawan dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Beban Kerja dan Jam Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 33,458 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang saya dapatkan dan telah diolah, maka penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera dapat ditarol kesimpulannya sebagai berikut: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapat nilai t hitung sebesar 0.450 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. 2) Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapat nilai t hitung sebesar 0.734 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. 3) Berdasarkan uji F/Uji Simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 33.458 dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$) dalam hal ini maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Beban kerja (X1) dan Jam kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grup Global Sumatera. 4) Berdasarkan nilai R Square (R²) sebesar 0,422 (42,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dalam perusahaan, insentif atau bonus karyawan dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.

Referensi

Abid, S., & Barech, D. K. (2017). The Impact Of Flexible Working Hours On The Employees Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 450-466.

- Adipati, K. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. MNCLEASING PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74-78.
- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(01), 1-13. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shif Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. M.I. *JSO: Journal Of Industrial and System Optimization*, 23-28.
- Asamani, J. A., & Amertil, N. P. (2015). The Influence of Workload Levels on Performance in Rural Hospital. *British Journal of Health Care Management*, 577-585.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- DP, M. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 16-21.
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60-68. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.213>
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
- Heryati, A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71-76.
- J., C. K. M. (2020). Employees Work Motivation and Its Effect on their Performance. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 39-43. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/72>
- Pio, R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual; Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111-116.
- Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v2i2.232>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.211>

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i2.91>

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38-44. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.5>

Shah, S. S., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2015). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 256-267.

Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.212>

Smith, A. P., & Smith, H. N. (2017). Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industri. *Springer International*, 251-263.

Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan , Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 72-79.

Supomo, T. M. (2014). Sift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 75-88.

Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>

Su'ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.

Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 11-18. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijiono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)