

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI BALI

I Made Adi Sujendra¹ I Ketut Setia Sapta² Ni Made Satya Utami³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
sujendraadi52@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja pegawai adalah indikator yang penting dalam menilai keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik dengan efektif dan berkualitas. Namun, pencapaian kinerja yang optimal sering sekali dihadapkan pada berbagai permasalahan internal organisasi, seperti tingginya tingkat stres kerja, beban kerja yang berlebihan, serta rendahnya disiplin kerja pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan menghambat pencapaian target organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan data kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali, ditemukan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan, sehingga perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lapangan pada instansi tersebut yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang didukung dengan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, seperti kemampuan mematuhi prosedur, inovasi, dan kolaborasi dengan tim (Anggreana et al., 2024). Kinerja optimal didukung oleh keterampilan yang berkembang dan Disiplin Kerja tinggi, sementara ketidakpuasan dapat menurunkan efektivitas kerja (Pangestu et al., 2022). Di banyak negara, tuntutan untuk mencapai kinerja tinggi di tempat kerja sering kali berbenturan dengan kebutuhan individu akan waktu berkualitas di luar pekerjaan. Konflik ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh banyak orang dalam menyeimbangkan antara produktivitas profesional dan kesejahteraan pribadi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka (Futri & Kustini, 2022). Fenomena globalisasi yang semakin meluas, ditambah dengan perkembangan teknologi yang pesat, telah membawa perubahan signifikan pada cara orang bekerja. Hal ini tidak hanya menciptakan peluang baru, tetapi juga tantangan yang kompleks dalam upaya mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Perubahan ini menuntut individu untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang lebih fleksibel namun sering kali mengaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu luang (Wibowo & Ahmadi, 2024).

Kondisi kerja di instansi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali kerap memunculkan tantangan yang berdampak pada kinerja pegawai, terutama ketika kompensasi yang diterima dianggap belum sepadan dengan tingginya tuntutan pekerjaan. Selain itu, jam kerja yang panjang, penugasan mendadak, dan beban tugas yang berlebih sering kali menimbulkan tekanan bagi pegawai lapangan yang harus memastikan

berbagai proyek berjalan sesuai target. Situasi ini dapat mendorong munculnya Beban Kerjadan kelelahan yang berpotensi menurunkan kualitas layanan, sehingga penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi menyeluruh terkait sistem kompensasi, pengaturan waktu kerja, serta distribusi tugas agar produktivitas dan kesejahteraan pegawai tetap terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan maka peneliti menemukan masalah terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Capaian Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali Tahun 2023

No	Keterangan	Capaian Kinerja (%)
1	Kegiatan pemerdayaan masyarakat, pengawasan dan pembinaan teknis administrasi pemerintah	89,00
2	Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum	89,00
3	Penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan	88,00
4	Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum	87,00
5	Pemeliharaan dan pengamanan pasar inpres dan pasar nigari	88,00
Rata-rata		88,20

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja masih kurang dilakukan oleh pemimpin yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Ini merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan kinerja karyawan dan karyawan bisa mengevaluasi hasil kerja, dan bisa meningkatkan kinerjanya lebih baik dari sebelumnya.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena kondisi ini berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Sinambela (2018:334), stres kerja muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, serta kebutuhan karyawan, sehingga dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai (2018:825) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Sementara itu, Setyaningdyah (2019:145) menjelaskan bahwa tujuan pengelolaan stres kerja adalah untuk membantu karyawan mengendalikan tekanan yang dihadapi agar tetap mampu bekerja secara optimal, menjaga kesehatan mental, serta meningkatkan kinerja dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang penting mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban Kerja pada akhirnya merugikan perusahaan. Hampir setiap karyawan menghadapi beban kerja dalam dunia kerja, terutama di kota besar seperti Jakarta yang dikenal sebagai wilayah urban dan industri dengan beban serta tuntutan yang tinggi. Setiap individu memiliki tingkat beban kerja yang berbeda, tergantung pada bagaimana mereka menghadapi tekanan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan fungsi normal mereka (Pasaribu et al., 2024). Beban kerja dapat dipahami sebagai suatu interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana seseorang menilai situasi tertentu sebagai beban, ancaman, atau tantangan yang berpotensi membahayakan dirinya (Aflahatinufus et al., 2022).

Menurut Fajri et al., (2022) Beban Kerja muncul akibat kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi pekerjaan seperti lingkungan yang kurang mendukung, beban dan tekanan waktu tinggi, ketidakjelasan atau konflik peran, serta dinamika organisasi yang tidak kondusif. Ketidakseimbangan pengembangan karier, ketidakpastian pekerjaan, dan hubungan kerja yang kurang harmonis juga memperbesar tekanan. Selain itu, lemahnya struktur organisasi, minimnya keterlibatan dalam keputusan, keterbatasan anggaran, dan politik internal dapat meningkatkan beban kerja. Faktor eksternal seperti masalah keluarga, krisis pribadi, dan

kesulitan ekonomi turut memperburuk kondisi. Tingkat beban kerja yang dialami sangat dipengaruhi karakter individu, seperti tingkat kecemasan, toleransi ketidakpastian, dan tipe kepribadian. Kondisi tersebut dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas, dan jika dibiarkan terus berlanjut, hal ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai serta berdampak negatif pada kinerja instansi secara keseluruhan (Buulolo et al., 2021).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Ahiruddin (2011) dan Putra (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang berlebihan serta konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik cenderung menurunkan tingkat kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ervina (2017) dan Melindasari (2015) juga menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Ervina (2017), ditemukan bahwa meningkatnya beban kerja dan konflik kerja yang dialami karyawan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja dan konflik kerja yang efektif agar kinerja karyawan dapat tetap optimal.

Demikian juga Beban kerja menjadi salah satu pemicu munculnya tekanan ketika tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak. Situasi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian lebih dalam penyelesaian pekerjaan. Namun, dampaknya tetap bergantung pada individu masing-masing, karena kualitas hasil tugas sangat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang merasakan dan mengelola beban kerjanya (Siburian et al., 2021). Beban yang tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat menyebabkan Disiplin yang berkepanjangan dan berdampak negatif terhadap kesehatan mental, seperti kecemasan dan kelelahan. Kondisi ini semakin diperburuk apabila terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Hidayat et al., 2023). Beban yang tinggi dapat menyebabkan tekanan yang berlebihan, mengurangi produktivitas, serta menurunkan motivasi kerja (Sutarman & Elmi, 2024).

Di sisi lain, kedisiplinan juga merupakan aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam kaitannya dengan kinerja (Aminah et al., 2024). Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kesiapan untuk mengikuti instruksi, dan kemampuan untuk bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih dapat diandalkan dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Sinaga et al., 2021). Perilaku disiplin idealnya tumbuh secara alami dalam diri setiap pegawai dan jajaran manajemen, yang dipicu oleh meningkatnya rasa percaya diri. Ketika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka akan mampu menyelesaikan tugas-tugas secara optimal serta memberikan pelayanan yang baik kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai menunjukkan masalah berkaitan dengan disiplin kerja yang dapat dilihat dari indikator kehadiran, Dimana masih banyak karyawan/ pegawai yang datang terlambat atau kurang tepat waktu, selain Tingkat absensi karyawan yang mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena sakit, ijin dan tidak membawa surat keterangan lainnya

Melihat pentingnya kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam pengaruh stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menjadi dasar rekomendasi strategi peningkatan efektivitas kerja di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.

II. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Resources Based View

Resource Based View (RBV) merupakan salah satu kerangka teori yang menekankan pentingnya sumber daya internal perusahaan sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut Barney (1991), perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif jika memiliki sumber daya yang bernilai, langka, tidak mudah ditiru, dan tidak dapat tergantikan.

Sumber daya ini mencakup aset fisik, kapabilitas, pengetahuan, serta reputasi organisasi yang dimiliki perusahaan. Dengan kata lain, RBV menekankan bahwa keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh faktor eksternal seperti pasar atau persaingan, tetapi lebih pada bagaimana perusahaan mengelola dan memanfaatkan sumber daya internalnya secara efektif. Sejalan dengan hal ini, Salsabila et al. (2022) menegaskan bahwa pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara strategis menjadi kunci untuk membangun keunggulan kompetitif yang tahan lama dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Stress Kerja

Crisnandi & Chaerudin (2024) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan emosi, serta menjaga kesehatan psikologisnya. Ketika tingkat Stres meningkat terlalu tinggi, kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja menjadi terganggu. Situasi ini berpotensi memicu berbagai gejala Stres yang tidak hanya menghambat konsentrasi dan pengambilan keputusan, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas dan kualitas kinerja.

Beban Kerja

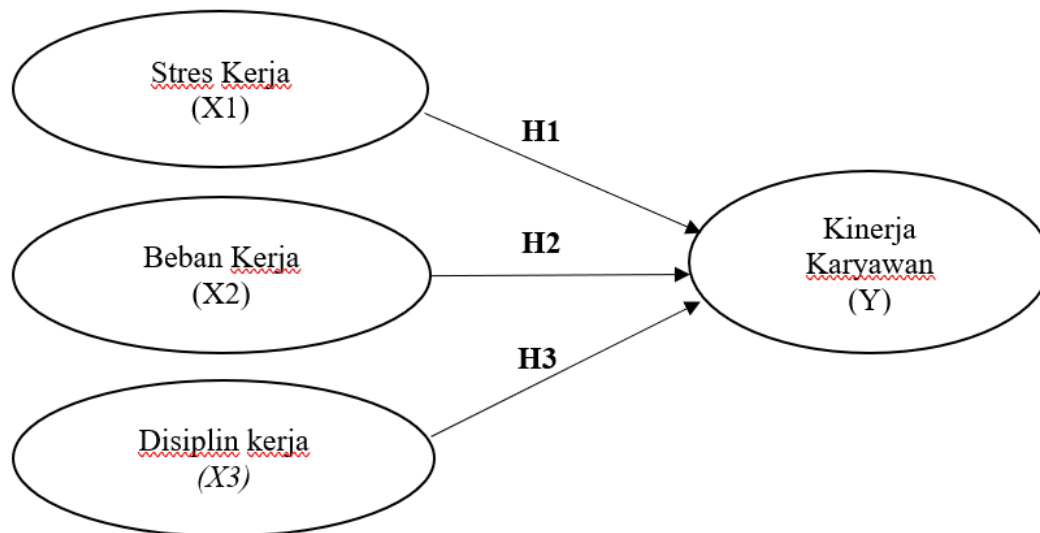
Beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Nabila dan Syarvina (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kualitas kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik justru dapat mendorong motivasi dan efektivitas kerja. Penting bagi organisasi untuk menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan sumber daya individu. Evaluasi rutin terhadap pembagian tugas menjadi langkah strategis untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Wau, Waoma, dan Fau (2021), beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang dimiliki. Sedangkan Suryawan dan Salsabilla (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tingkat tuntutan pekerjaan, baik secara fisik maupun mental, yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas dan peran dalam suatu organisasi, yang dapat memengaruhi kondisi kerja serta kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



H1: Stres Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

H2: *Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini diterapkan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain asosiatif, yang fokus untuk menilai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian berada di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali, dengan pegawai lapangan sebagai subjek penelitian. Populasi penelitian terdiri dari 78 orang, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan total populasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, dilengkapi dengan studi dokumentasi untuk menambah informasi yang diperlukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), yang memfasilitasi pengolahan dan analisis data secara sistematis dan tepat untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. SPSS digunakan untuk melaksanakan berbagai uji statistik, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi, sehingga memudahkan pemahaman hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen

VARIABEL	R-HITUNG >0,30	KESIMPULAN
<u>A. STRES KERJA (X₁)</u>		
1. (X _{1.1})	0,722	Valid
2. (X _{1.2})	0,787	Valid
3. (X _{1.3})	0,742	Valid
4. (X _{1.4})	0,737	Valid
5. (X _{1.5})	0,727	Valid
<u>B. BEBAN KERJA (X₂)</u>		
1. (X _{2.1})	0,794	Valid
2. (X _{2.2})	0,848	Valid
3. (X _{2.3})	0,781	Valid
<u>C. DISIPLIN KERJA (X₃)</u>		
1. (Y ₁)	0,786	Valid
2. (Y ₂)	0,776	Valid
3. (Y ₃)	0,786	Valid
4. (Y ₄)	0,812	Valid
5. (Y ₅)	0,649	Valid
6. (Y ₆)	0,587	Valid
<u>D. KINERJA KARYAWAN (Y)</u>		
1. (Y ₁)	0,840	Valid
2. (Y ₂)	0,834	Valid
3. (Y ₃)	0,817	Valid
4. (Y ₄)	0,836	Valid
5. (Y ₅)	0,652	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.1 berikut ini menunjukkan bahwa semua variabel Stres Kerja (X₁), variabel Beban Kerja (X₂), variabel Disiplin Kerja (X₃) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r hitung > 0,30, dengan jumlah sampel 78 responden dan $\alpha = 5\%$ adalah valid

2. Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha >0,60	Keterangan
1. Stres Kerja (X ₁)	0,883	Reliabel
2. Beban Kerja (X ₂)	0,926	Reliabel
3. Disiplin Kerja (X ₃)	0,927	Reliabel
4. Kinerja Karyawan (Y)	0,956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian, yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach Alpha masing-masing 0,883; 0,926; 0,927; dan 0,956, yang lebih tinggi dari batas minimum 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.06171420
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.113
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,214 dengan jumlah sampel 50, yang lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Stres Kerja, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali	.523	1.913
Budaya	.428	2.338
Kepuasan Kerja	.639	1.566

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel stres kerja 0,523 (VIF 1,913), budaya 0,428 (VIF 2,338), dan kepuasan kerja 0,639 (VIF 1,566), semuanya berada di atas 0,10 untuk tolerance dan di bawah 10 untuk VIF.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.484	1.208		2.056	.045
1 Stres Kerja, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali	.018	.059	.063	.312	.756
Beban Kerja	-.041	.053	-.173	-.780	.439
Disiplin Kerja	-.022	.062	-.063	-.350	.728

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi untuk variabel stres kerja 0,756, beban kerja 0,439, dan disiplin kerja 0,728, semuanya lebih besar dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisa Pengaruh Stres Kerja, terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. Stres kerja yang dialami pegawai muncul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan waktu, serta tanggung jawab yang tinggi, sehingga berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani dan Ardana (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arda dan Susanto (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar pula dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif tergantung pada kemampuan manajemen beban kerja yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan

temuan Syaftina (2018) yang menegaskan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung menimbulkan stres dan menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, manajemen beban kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan kinerja organisasi dapat meningkat secara keseluruhan.

Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan motivasi, fokus, dan kualitas kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat, termasuk distribusi tugas yang seimbang dan perencanaan waktu yang efektif, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Arda & Susanto, 2019; Syaftina, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2013) dan Dewi dkk. (2018) menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang baik meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Lusri (2017) dan Susila (2018), yang menegaskan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih optimal. **SIMPULAN DAN LIMITASI**

Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai terbukti dapat menurunkan kinerja, karena tekanan kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Demikian pula dengan beban kerja, di mana peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia cenderung menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Di sisi lain, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih teratur, efisien, dan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hada, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Nomor May). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adji, W. H., & Adji, W. Z. (2022). Dampak Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (Bpsbr). *Jurnal Co Management*, 4(2), 659–664. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1232>
- Aflahatinufus, A., Sriati, A., & Shalahuddin, I. (2022). Efektivitas Hipnoterapi sebagai Intervensi untuk Mengurangi Disiplin pada Remaja: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(2), 245. <https://doi.org/10.26714/jkj.10.2.2022.245-256>
- Aldaiji, L., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A. M., Alqazlan, N., & Almogbel, Y. (2022). Effect of Occupational Disiplins on Pharmacists' Job Satisfaction in Saudi Arabia. *Healthcare (Switzerland)*, 10(8), 1–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081441>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- Anggreana, D., Alamsyah, & Hendrasmo, I. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang di Tengah Pandemi Covid-19. *Parlementer: Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 1(3), 90–107.
- Anwar, K., & Marzuki, I. (2020). Statistik Terapan. In *CV. TANGAN EMAS (II)*. CV. TANGAN EMAS. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asmini, & Haerani, S. (2022). The Effect of Job Disiplins, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(3), 216–231. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/216>
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., Ablah, E., Ph, D., & Study, A. C. (2021). Workplace Disiplins and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 42–45.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>

- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work Disiplins, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Bebandan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Disiplin Kerja dan Beban Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 60–66. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689>
- Dewi, V. P., & Palupi, M. (2024). The Effect of Workload on the Performance of Nurses at Muslimat Ponorogo Hospital: Work Engagement and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Business and Investment Review*, 2(1), 80–94. <https://doi.org/10.61292/birev.95>
- Duka, A. T., Peny, T. L. L., Hermayanti, & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Beban Lingkungan Kerja Dan Disiplin Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Desember*, 9(23), 1018–1039.
- Fajri, S., Wibowo, D., & Nugraha, A. (2022). Therapy Hypnosis Towards Reducing Disiplins of Er Nurses During the Covid-19 Pandemic Through Literature Review Study. *Journal of Health*, 1(1), 1–8. <https://banuainstitute.org/JOHE/article/view/33>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Fiantika, F. R., Sri, M. W., Sri, J. L. H., Wahyuni, Jonata, E. M., Hasanah, I. M. N., Maharani, A., Nuryami, K. A. R. N., & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Global Eksekutif Teknologi*.
- Futri, S., & Kustini, K. (2022). the Effect of Work Disiplins and Work Family Conflict on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Ed. 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://onsearch.id/Record/IOS3107.47186/Description>

- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Handayani, D. T., & Hasanah. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in the General Affairs Division of the Regional Secretariat of Tangerang City. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Hendartho, D. (2024). Motivasi dan Prospeknya dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(1), 28–38. <https://doi.org/10.31334/transparansi/>
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work Disiplins acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Hidayat, V., Mulyana, D., Sumin, S., Setiawati, F. A., & Ayriza, Y. (2023). the Role of Mental Workload, Organizational Commitment, Competence, Knowledge Sharing, and Work Engagement on Civil Servants' Performance. *Jurnal Psikologi*, 22(2), 177–196. <https://doi.org/10.14710/jp.22.2.177-196>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ilma, R. Z., Yusuf, W., & Nusantara, M. (2024). Analisis Beban KerjaKaryawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 5(7), 1351.
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121>
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lubis, N. W. (2022). Resource Based View (RBV) in Improving Company Strategic Capacity. *Research Horizon*, 2(6), 587–596. <https://doi.org/10.54518/rh.2.6.2022.587-596>
- Magfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban KerjaKaryawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Mailani, D., Hulu, M. Z. T., Simamora, M. R., & Kesuma, S. A. (2024). Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm: Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v4i1.2002>
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di

- Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Mutmainah, M. I. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Nomor 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Budaya. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(September), 301–320.
- Nugraha, R. R. A., & Prasetya, B. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rocket Chicken Bantul. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 222–237. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.878>
- Nurhayati, N. A., Hadiyanti, S. U. E., & Anitra, V. (2025). The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Samarinda City Manpower Office. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(2), 39–52. <https://doi.org/10.61242/ijabo.25.509>
- Oktapiani, F. ., & Susilawati. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Beban Kerja pada karyawan di industri manufaktur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 716–719.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Disiplins Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
- Pramudya, K. A., & Rochmoeljati, R. (2025). Strategi Peningkatan Efektifitas Kinerja Manajemen Sdm Dengan Pendekatan Swot Dan Ahp Di Pt Xyz. *Jambura*, 8(1), 1–9. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Beban Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Pratama, A. (2022). Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance At the Management Agency of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 179–187.
- Rahayu, S., Hidayatullah, L. I., Subarkah, R., Pratama, R. A., & Pangesti, I. D. (2023). Penerapan Beban Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(2), 88–98. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.410>
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Bagenda, L. E. R. C., Nihlatul

- Falasifah Ade Putra Ode Amane, Gazi, C. P. T., Saloom, S. S., Fadhilatunisa, N. B. G. Della, & Fakhri, M. M. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Nomor March).
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Salsabila, S., Radhiana, Juwita, Fitriliana, & Mauliza, P. (2022). Challenges of the Resource-Based View Approach in Improving Business Organizational Performance. *the 5Th International Conference on Multidisciplinary*, 05(2), 120–125.
- Sartika, D. (2023). Budaya. In *Widina Bhakti Persada*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB_2.pdf
- Sholihah, H., Karomah, N., Sari, H., & Triiswanto, D. (2024). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin*, 2, 115–119.
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. *How to Write a Research Paper*, June, 1–6.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Bebandan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Beban KerjaDan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban KerjaDan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutarman, N. N., & Elmi, F. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) Employees with Organizational Commitment as a Mediating Variable in Subdistricts of West Jakarta Regional. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 111–126. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7735>
- Syahada, L. E., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work Disiplins, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(5), 403–420. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i5.226>
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89–101. <https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>

- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan politik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Tunru, A. A., Ilahi, R., & Hikmah, N. (2023). Analisis Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Di SDN 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(2), 1–7. <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jp/search/authors/view?givenName=MeryNoviyanti&familyName=&affiliation=UniversitasTerbuka&country=ID&authorName=MeryNoviyanti>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Worklife Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).
- Wijaya, B., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Mini Market Arifamart Kota Lhokseumawe. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.29103/njiab.v5i2.8302>
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Disiplins on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374>