



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8100-8109

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberri, Kab. Konawe

Fitria

Universitas Lakidende

Email: [sulaimanfitria424@gmail.com](mailto:sulaimanfitria424@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, jam kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberri Kab. Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberri Kab. Konawe dalam bulan Februari tahun 2023, sebanyak 35 orang, dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, jam kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan untuk Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Jam Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*

### Abstract

This research aims to determine how much influence workload, working hours and organizational culture have on employee performance at PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberri District. Konawe. The population in this study were all employees of PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberri District. Konawe in February 2023, as many as 35 people, with a sampling technique using a saturated sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that simultaneously the variables workload, working hours and organizational culture have a significant effect on employee performance. Partially, the workload variable has a positive and significant effect on employee performance, working hours have a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Working Hours, Organizational Culture and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di era sekarang bertumbuh dengan sangat pesat dan membuat persaingan yang terjadi di dalam pasar juga menjadi semakin ketat. Perkembangan ini membuat perusahaan dituntut untuk berlomba-lomba memiliki kekuatan agar dapat bersaing di dalam pasar. Dalam kegiatan organisasi, manusia memiliki peran yang signifikan dalam bertindak sebagai pihak yang membangun rencana, melaksanakan, dan menentukan terciptanya tujuan organisasi, maka dari itu manusia dikatakan sebagai aset perusahaan yang wajib untuk dilindungi dan ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Ferawati (2017) berpendapat sumber daya manusia menjadi sebuah komponen yang diunggulkan dalam perusahaan agar dapat berdiri dan beraktivitas sesuai dengan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan bentuk elemen yang tidak dapat diabaikan suatu perusahaan, dan mengemban fungsi krusial dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kehidupan organisasi, salah satunya melalui kinerja karyawan perusahaan (Arifin, 2020).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Pemendagri 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.

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.

Budaya (Culture) berasal dari kata colere yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani organon yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif. Itulah sebabnya organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dalam Sobirin, Acmad (2007: 5), organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggota dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut J. Bernard dalam Tika (2008:3) organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu

kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antaramanusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006 : 4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Victor S.L Tan dalam Tunggal (2007 : 2) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. Jadi dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan (Nabawi, 2019). Hasil kerja dapat memberikan efek terhadap kinerja organisasi (Arifin, 2020). Hasil kerja yang dicapai tersebut harus sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti dan kebajikan (Muis et al., 2018).

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung

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)

Penomena yang terjadi pada PT. Tani Prima Makmur terdapat karyawan yang dapat menjalankan aturan jam masuk dan pulang kerja sesuai ketetapan perusahaan ada pula yang tidak mengikuti aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga hasil system kerja yang di terapkan menjadi tidak efektif dan efisien di karenakan kurangnya menaati aturan jam kerja pada perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, kec.anggaberi, kab.konawe
2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat atau mencopy dokumen pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, kec.anggaberi, kab.konawe
3. Kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, kec.anggaberi, kab.konawe

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dan dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha instrumen hasil variabel beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi diatas 0,70. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (14,341) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,037) dengan nilai Sig  $0,00 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel beban kerja (X1), variabel jam kerja (X2) dan variabel budaya organisasi

(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ilham Adolfini, dan Lucky O.H. Dotulong (2021), yang menyimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,674 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,040 ( $3,674 > 2,040$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe semakin baik dan sesuainya beban kerja yang diterapkan oleh organisasi maka akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Ini artinya beban kerja yang sesuai dengan SOP dan kemampuan karyawan akan memberi dampak yang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri, karyawan tidak akan merasa terbebani dan termotivasi diri sendiri untuk terus berkembang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2017) dan penelitian yang dilakukan Ilham Adolfini, dan Lucky O.H. Dotulong (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,097 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,040 ( $4,097 > 2,040$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ) yang berarti jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jam kerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jam kerja karyawan yang dimaksud terkait dengan suatu jam kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas maka akan membuat semangat kerja karyawan tetap terjaga sehingga tidak terjadi penurunan semangat yang menyebabkan bisa turunnya kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan

Dalam jurnal Puji Astuti (2013), jam kerja merupakan salah satu bentuk praktik fleksible work arrangement, dimana profesional diarahkan untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar atau bekerja tidak sebanyak jam kerja yang telah

di tetapkan perusahaan (Hook Dan Higgs, 2002)

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,009 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,040 ( $3,009 > 2,040$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ) yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe. Bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Ini artinya budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi diri sendiri untuk menampilkan kinerja yang memuaskan dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut sedamaryanti (2014, p.75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan adalah sikap, dan nilai umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sebuah perusahaan. Diikuti dalam jurnal Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017)

Penelitian ini sejalan dengan Jufrizen & Rahmadhani (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Trang (2013), Pratiwi et al. (2014), dan Zahriyah et al. (2015) juga menemukan, budaya organisasi berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe. Hal ini berarti beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi diterima dan dilaksanakan dengan cukup baik. Yang artinya apabila beban kerja, jam kerja dan budaya organisasi baik, maka berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe. Hal ini berarti beban kerja karyawan sudah cukup baik dan dapat diterima. Yang artinya beban kerja yang diberikan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe kepada karyawan diterima dengan baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

3. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe. Hal ini berarti karyawan cukup baik dalam menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga berdampak baik pada kinerja.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberu Kab. Konawe Hal ini berarti budaya organisasi karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan berdampak baik terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alpin Neksen<sup>1)</sup>, Muhammad Wadud<sup>2)</sup>, Susi Handayani<sup>3)</sup> Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021
- Dra.Hj. Sri Yulidar,M.Si Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bappeda Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1), 1–6.
- Habudi Budaya Organisasi Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara Vol. 1, No. 1, Juni 2020, pp. 23-32
- Handoko, T. Hani (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Iris Dewy Fitriani Budi Sadarman Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung Vol. 2 No. 1 2018
- Indrawan Febriansyah (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Konawe universitas lakidende
- Irawati, R., & Carollina, D.A. (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt.Giken Precision Indonesia.Jurnal Inovasi Dan Bisnis, 5(1), 53-58
- Josafat Eleazar Surya Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Volume 10 Nomor 3 2022
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79
- Kuncoro M. (2009) *Metode Riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta : Erlangga
- Kosasih dan Soewedo. 2009. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo

Persada

- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017) Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan, Ss., Mm Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Volume 2 No.1 (April 2021)
- Mutiara S. Siburian Riane Johnly Pio Sofia A. P Sambul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara Vol. 2 No. 5, 2021
- Misra Yeni Dan Salmi Okmaida Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Mas Pusaka (Bmp) Muara Bungo vol. 1 , No 3. 2021
- M. Arief Rahmadsah Siregar (2019) Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai universitas medan area
- M Yusrin Najib. (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Makmur Pandaan. Pasuruan
- Maysudri, (2009) Indikator Yang Mempengaruhi Jam Kerja Seorang Pegawai. Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.
- Prihatini. (2007). Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di setiap ruangan rawat inap RSUD sidikalang. Skripsi universitas sumatera utara medan
- Riska Nurmajidah (2020) Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2002) Perilaku Organisasi. Jakarta :Salemba Empat Halaman 22
- Swastiani D Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo Volume Vii Nomor 1 2020
- Sujarweni, V.W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Su'ud, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pena.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan , Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 72-79
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif Dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soekidjo Notoatmodjo. (2009) Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta  
Stevy Moniharapon. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon.