

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DISTRIBUTOR OBAT PT X: STUDI KUANTITATIF PADA PEDAGANG BESAR FARMASI

Husnul Muamilah<sup>1\*</sup>, Siwi Sumirat<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Perbankan dan Keuangan Digital, Politeknik Negeri Balikpapan

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

Jl. Soekarno Hatta KM 8, Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur, 76126

\*Korespondensi: [husnulmuamilah@gmail.com](mailto:husnulmuamilah@gmail.com)

Received: 25 Februari 2026, Revision: 27 Februari 2026, Accepted: 28 Februari 2026

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X sebagai Pedagang Besar Farmasi (PBF). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT X (n=11). Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai data primer dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Beban kerja diukur melalui sembilan indikator, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui sembilan indikator. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun **tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan ( $t=1,955$ ;  $p=0,051$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% belum terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT X dalam mengevaluasi pengelolaan beban kerja guna mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Pedagang Besar Farmasi (PBF)

### Abstract

This study aims to examine the effect of workload on employee performance at PT X, a pharmaceutical distributor (Pedagang Besar Farmasi/PBF). This research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving all employees of PT X (n=11). Data were collected using a questionnaire as primary data and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. Workload was measured using nine indicators, and employee performance was measured using nine indicators. The results show that workload has a positive but not statistically significant effect on employee performance ( $t=1.955$ ;  $p=0.051$ ). These findings indicate that, within the observed sample, there is insufficient evidence to confirm a significant effect of workload on performance at the 5% significance level. This study is expected to provide input for PT X in evaluating workload management to support performance improvement and organizational objectives.

Keywords: Employee Performance, Pharmaceutical Distributor (PBF), Workload

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang semakin cepat menuntut perusahaan di berbagai sektor untuk beradaptasi, termasuk sektor farmasi. Pada industri distribusi obat, Pedagang Besar Farmasi (PBF) menghadapi

persaingan yang ketat, perubahan kebutuhan pasar, serta tuntutan pelayanan yang semakin tinggi. Penerapan teknologi informasi dalam proses bisnis—mulai dari perencanaan, pengendalian mutu, manajemen rantai pasok, hingga distribusi—mendorong perusahaan

bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Di sisi lain, karakteristik kerja pada PBF menuntut ketepatan, kecepatan, dan kepatuhan terhadap standar. Aktivitas operasional PBF umumnya melibatkan pemenuhan target distribusi, pemrosesan administrasi yang ketat, serta penerapan prosedur kerja (SOP) yang harus dipatuhi secara konsisten. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan, baik dari sisi jumlah tugas, tekanan waktu, maupun kompleksitas pekerjaan.

Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terukur dan terkelola dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada organisasi yang memiliki tuntutan mutu tinggi seperti PBF.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan

ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Mathis dan Jackson (2014) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Sementara itu, Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai proses penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Budiasa (2021) menjelaskan bahwa beban kerja dapat dinilai melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian studi menemukan bahwa beban kerja dapat menurunkan kinerja ketika beban bersifat berlebihan dan menimbulkan tekanan (misalnya Lestari dkk., 2020; Sulastri & Onsardi, 2020). Namun, studi lain menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja, terutama jika beban masih berada pada tingkat yang dapat dikelola (Triatmaja dkk., 2022). Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar pentingnya penelitian pada konteks PBF/distributor obat yang memiliki karakteristik pekerjaan yang ketat, terstandar,

dan berorientasi target.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hipotesis penelitian ini adalah: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

## METODE

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT X. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian, yaitu sebanyak 11 orang (Arikunto, 2020).

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin: 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Variabel beban kerja (X) mengacu pada Budiassa (2021) dengan tiga dimensi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (total 9 butir). Variabel kinerja karyawan (Y) mengacu pada Mathis & Jackson (2014) dengan tiga dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (total 9 butir).

Untuk menjaga konsistensi arah pengukuran, butir yang bersifat “favorable” (misalnya pernyataan yang menggambarkan kondisi kerja positif) perlu diperlakukan dengan *reverse coding* agar skor yang lebih tinggi merepresentasikan tingkat beban kerja/kinerja sesuai definisi operasional penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4.0 (Ghozali & Latan, 2020). Evaluasi model mencakup:

1. Outer model: uji validitas indikator (outer loading), validitas konvergen (AVE), validitas diskriminan (HTMT), dan reliabilitas (Cronbach’s alpha dan composite reliability) (Hair et al., 2021).
2. Inner model: uji R-Square dan uji signifikansi koefisien jalur melalui bootstrapping. Kriteria signifikansi menggunakan taraf 5% (dua sisi) yaitu  $t > 1,96$  atau  $p < 0,05$ .

Responden penelitian berjumlah 11 orang karyawan PT X (PBF) yang terdiri atas Apoteker Penanggung Jawab (1 orang), Tenaga Teknis Kefarmasian (1 orang), Kepala Gudang/Logistik (1 orang), staf gudang (2 orang), admin penjualan (1 orang), admin

pembelian/receiving (1 orang), staf keuangan (1 orang), staf sales/marketing (2 orang), dan

driver distribusi (1 orang).

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

| Kategori                  | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

Tabel 2. Instrument Penelitian Beban Kerja (X)

|                        | Indikator                  | Pertanyaan  |
|------------------------|----------------------------|---|
| <b>Beban Kerja (X)</b> | Target yang harus di capai | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu berat.</li> <li>2. Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat.</li> <li>3. Selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan</li> </ol>               |
|                        | Kondisi Pekerjaan          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan ini sangat sesuai dengan keahlian yang dimiliki.</li> <li>2. Terlalu banyak mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.</li> <li>3. Saya sangat senang dengan pekerjaan saat ini.</li> </ol> |
|                        | Standar Pekerjaan          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terlalu banyak tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan.</li> <li>2. Selalu bekerja sesuai dengan SOP.</li> <li>3. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan</li> </ol>                          |

Sumber: Budiassa (2021)

Tabel 3. Instrument Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

|                             | Indikator       | Pertanyaan   |
|-----------------------------|-----------------|--|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Kualitas Kerja  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab.</li> <li>3. Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.</li> </ol>  |
|                             | Kuantitas Kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.</li> <li>2. Kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan.</li> <li>3. Hasil kinerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan.</li> </ol> |

|  |                 |   |
|--|-----------------|---|
|  | Ketepatan Waktu | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban kerja.</li> <li>2. Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan.</li> <li>3. Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan.</li> </ol> |
|--|-----------------|---|

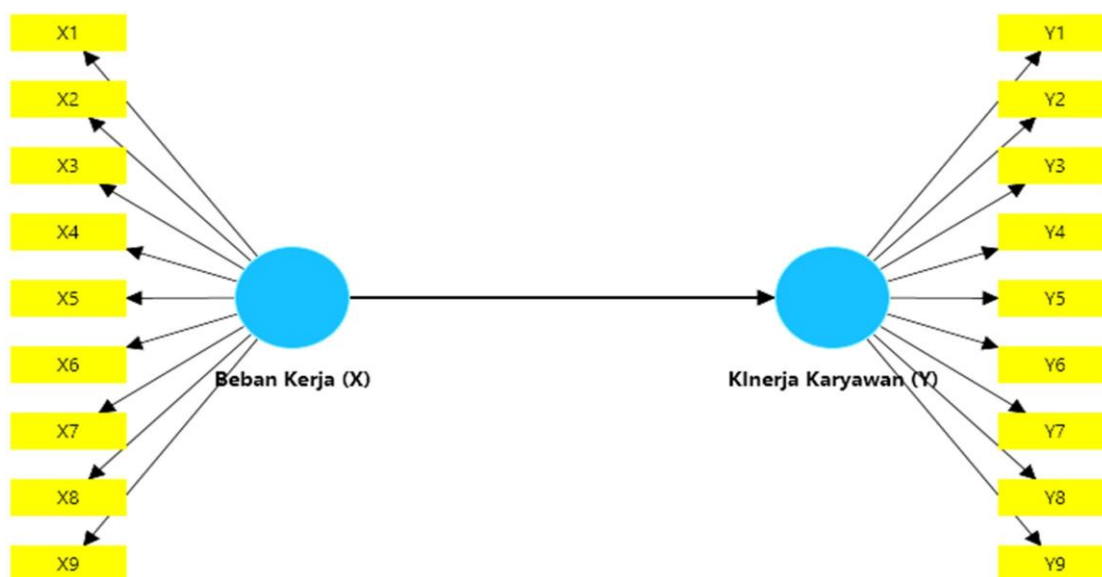
Sumber: Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2014

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Temuan penelitian dianalisis melalui dua tahapan, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Seluruh indikator dianalisis

menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan pendekatan PLS-SEM dan model pengukuran reflektif. Model penelitian yang diuji ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 2. Model Pengujian

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Pada penelitian ini, variabel independen adalah beban kerja (X) yang diukur melalui indikator

X1–X9, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui

indikator Y1–Y9.

**Model Pengukuran (Outer Model) – Uji Validitas**

Uji validitas pada outer model dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator/pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada penelitian ini, evaluasi validitas outer model dilakukan melalui tiga pengujian, yaitu (1) outer loading (*reflective indicator loading*), (2) *convergent*

*validity* (AVE), dan (3) *discriminant validity* (HTMT).

**1) Reflective Indicator Loading (Outer Loading)**

Pengujian outer loading bertujuan untuk menilai validitas indikator pada konstruk reflektif. Menurut Hair et al. (2021), indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila nilai outer loading > 0,70.

Tabel 4. *Reflective Indicator Loading*

|     | <b>Beban Kerja (X)</b> | <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| X.1 | 0,769                  |                             | Valid             |
| X.2 | 0,742                  |                             | Valid             |
| X.3 | 0,840                  |                             | Valid             |
| X.4 | 0,789                  |                             | Valid             |
| X.5 | 0,749                  |                             | Valid             |
| X.6 | 0,848                  |                             | Valid             |
| X.7 | 0,746                  |                             | Valid             |
| X.8 | 0,872                  |                             | Valid             |
| X.9 | 0,917                  |                             | Valid             |
| Y.1 |                        | 0,887                       | Valid             |
| Y.2 |                        | 0,944                       | Valid             |

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator pada variabel beban kerja (X1–X9) dan kinerja karyawan (Y1–Y9) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengukuran konstruk dalam model penelitian.

**2) Convergent Validity (AVE)**

Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan variasi indikator-indikatornya. Pengujian validitas konvergen pada PLS-SEM umumnya dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2021), konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE ≥ 0,50,

yang berarti konstruk mampu menjelaskan

minimal 50% variasi indikatornya.

Tabel 5. Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

|                      | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) |
|----------------------|---|
| Beban Kerja (X)      | 0,656                                   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,698                                   |

*Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan Tabel 5, nilai AVE variabel beban kerja (X) sebesar 0,656 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,698. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

### 3) *Discriminant Validity* (HTMT)

Validitas diskriminan bertujuan untuk

memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Henseler et al. (2015) merekomendasikan nilai HTMT < 0,85 sebagai ambang batas untuk menyatakan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 6. Penilaian *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT)

|                      | Beban Kerja (X) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Beban Kerja (X)      |                 |                      |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,844           |                      |

*Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan Tabel 6, nilai HTMT antara variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,844, yaitu lebih kecil dari 0,85. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

### Pengukuran Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap

indikator-indikator pada setiap konstruk. Pada PLS-SEM, reliabilitas konstruk umumnya dievaluasi melalui Cronbach's alpha dan Composite Reliability (rho\_a dan rho\_c). Menurut Hair et al. (2021), nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability yang baik berada pada rentang 0,70–0,90, sedangkan nilai 0,60–0,70 masih dapat diterima pada penelitian eksploratif.

Tabel 7. Penilaian Reliabilitas Konstruk

| Variabel             | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) |
|----------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Beban Kerja (X)      | 0,934            | 0,941                         | 0,945                         |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,946            | 0,967                         | 0,954                         |

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

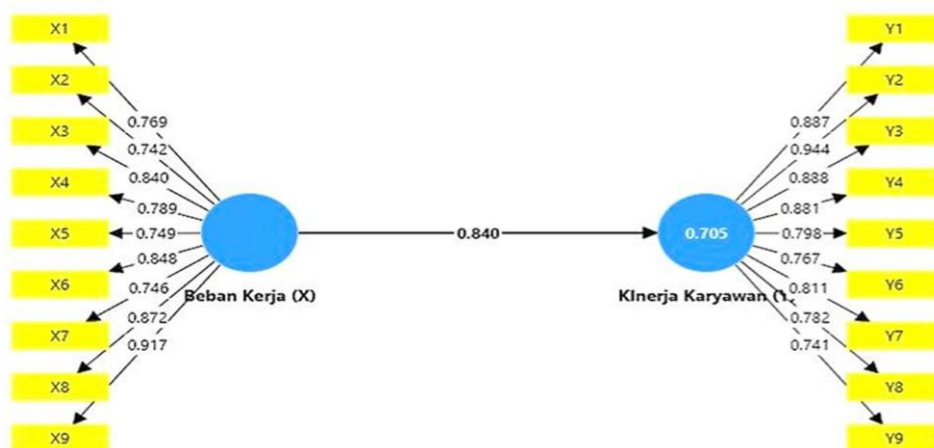
Berdasarkan Tabel 7, nilai Cronbach's alpha untuk variabel beban kerja (0,934) dan kinerja karyawan (0,946) berada di atas 0,70. Nilai Composite Reliability (rho\_a dan rho\_c) pada kedua variabel juga berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Nilai reliabilitas yang sangat tinggi (>0,95) pada rho\_a/rho\_c dapat mengindikasikan adanya kemiripan item, namun pada penelitian ini tetap menunjukkan konsistensi internal yang kuat.

**Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)**

**Model)**

Evaluasi inner model (model struktural) dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, khususnya sejauh mana variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini, kekuatan model struktural dievaluasi menggunakan nilai R-square (R<sup>2</sup>) dan Adjusted R-square, yang menunjukkan proporsi variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R<sup>2</sup> berada pada rentang 0 hingga 1. Menurut Hair et al. (2021), interpretasi R<sup>2</sup> adalah: ≥ 0,75 (kuat), ≥ 0,50 (sedang), dan ≥ 0,25 (lemah).



Gambar 3. Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Model Struktural (R-Square)

| Variabel Dependen    | R-square | R-square adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,705    | 0,673             |

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 8, nilai Adjusted R-square untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,673. Artinya, variabel beban kerja dalam model ini mampu menjelaskan 67,3% variasi kinerja karyawan pada sampel penelitian. Sisanya, yaitu 32,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel **beban kerja (X)** terhadap kinerja karyawan (Y) pada model penelitian. Uji signifikansi dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic >1,96 atau p-value <0,05.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Hipotesis (Path Coefficient)

| Hubungan                               | Original sample (O) | Sample mean (M) | STDEV | T statistic | P values |
|--|---------------------|-----------------|-------|-------------|----------|
| Beban Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y) | 0,840               | 0,784           | 0,430 | 1,955       | 0,051    |

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 9, koefisien jalur menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,840$ ). Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf 5% karena nilai t-statistic = 1,955 (lebih kecil dari 1,96) dan p-value = 0,051 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis penelitian tidak didukung pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya, pada sampel penelitian ini belum terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan PT X menghadapi target harian dan tanggung jawab pekerjaan, kondisi tersebut belum terbukti menurunkan atau meningkatkan kinerja secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan Triatmaja dkk. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi faktor penentu utama kinerja, terutama ketika beban masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Namun

Muamilah et al. 2026

demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Lestari dkk. (2020) serta Sulastri dan Onsardi (2020) yang menemukan bahwa beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja ketika beban bersifat berlebihan dan menimbulkan tekanan.

Tidak signifikannya pengaruh pada penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, jumlah responden yang terbatas ( $n = 11$ ) dapat menyebabkan kekuatan statistik (statistical power) rendah sehingga efek yang sebenarnya ada menjadi sulit terdeteksi. Kedua, beban kerja yang dialami karyawan kemungkinan masih dapat dikendalikan melalui SOP, pembagian tugas, atau dukungan sistem kerja, sehingga tidak menimbulkan perubahan kinerja yang nyata. Selain itu, kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi (Sabilah, 2023), yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X

( $t=1,955$ ;  $p=0,051$ ). Artinya, pada taraf signifikansi 5% belum terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sampel yang diteliti.

Secara praktis, PT X disarankan tetap melakukan evaluasi pengelolaan beban kerja, misalnya melalui peninjauan pembagian tugas, penetapan target yang realistis sesuai kapasitas kerja, dan pemantauan beban kerja secara berkala. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang kecil serta model yang hanya menggunakan satu variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti stres kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau lingkungan kerja agar hasil analisis menjadi lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Pt. Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiasa (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*.
- Ghozali, Iman, And Hengky Latan. 2020.

- Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R A Workbook*. Springer Nature Switzerland Ag.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaankeluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Mathis, Robert L Dan John H. Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli Dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nasution, Ss (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan. *Gudang Uma*, 1-27.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Putra, A. (2012). Analisis Pengaruh Beban

Muamilah et al. 2026

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi  
Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance  
Cabang Depok. Fakultas Ekonomi Dan  
Manajemen, Institut Pertanian Bogor.

Sabilah, Ai (2023). Analisis Beban Kerja  
Karyawan Dan Kebutuhan Karyawan  
Pada Divisi Pengelasan Di Pt Ti. Jurnal  
Teknologi Dan Inovasi.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.  
Bandung: Alfabeta. Sulastri, S., &  
Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja,  
Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja  
Karyawan. Journal Of Management And  
Bussines (Jomb), 2(1),83–98.

<https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.12>

15