

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar

I Putu Alan Artama⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadhiarta⁽²⁾

Ni Wayan Wina Premayani⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
alanartama0@gmail.com

ABSTRACT

The importance of the company's performance factors through labor in achieving the company's targets is something that needs attention. The relationship between workload and work discipline is important to consider properly. This study aims to determine the influence of workload and work discipline on employee performance at PT. The property has a brilliant branch. This research was conducted at PT. Arta Boga Cemerlang Gianyar Branch, the number of samples used was 32 employees with a saturated sample withdrawal method. Data collection was carried out using a survey approach. Furthermore, data were collected by the questionnaire dissemination method and processed using the help of the SPSS 20 program by testing the research instrument test consisting of validity test and feasibility test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test which included t-test and F test. with employee performance. Meanwhile, partially, the workload variable has a negative and significant effect on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Pentingnya faktor kinerja perusahaan melalui tenaga kerja di dalam pencapaian target perusahaan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian. Hubungan beban kerja dan disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar. Penelitian ini dilakukan di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar, jumlah sampel yang digunakan yaitu 32 orang karyawan dengan metode penarikan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan pendekatan survei. Selanjutnya, data dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner dan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 dengan menguji uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda yang meliputi uji t dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja berhubungan nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Mangkunegara, (2015 : 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Westermann, K, 2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja, faktor kemampuan kerja dan beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja yang baik bagi perusahaan maupun instansi, maka manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

(Nurul et al., 2024) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Lutarlean, 2022), (Neksen, 2017) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Rijanti, 2022) dan (Kurniawan & Rizki, 2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2015 : 112) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang

wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Suryatiningsih. & Yuliantini, 2021) dan (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jelatu & Ibrahim, 2024) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Fajri Anggita Putri & Jumadi Jumadi, 2025) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi makanan dan minuman ringan. Berdasarkan data bahwa volume penjualan mengalami fluktuatif, karena dari bulan Januari sampai Desember 2024, hanya pada bulan Maret, April, Juni dan Agustus yang mencapai target penjualan. Selain itu, apabila dilihat secara keseluruhan, total penjualan tahun 2024 sebesar Rp. 14.695.280.000 masih berada di bawah target yang telah ditetapkan sebesar Rp. 17.000.000.000.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar mengalami beban kerja yang tinggi akibat jam kerja yang panjang, yaitu dari pukul 08.00 hingga 19.00 WITA, bahkan hingga 21.00 WITA saat lembur. Karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari secara cepat dan tepat, namun keterbatasan waktu tidak sebanding dengan banyaknya tugas, sehingga lembur sering terjadi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan, kejenuhan, serta menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memberikan pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Tingginya tekanan waktu yang dibebankan setiap harinya dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kemampuan karyawan untuk mempertahankan konsistensi dan kinerja dalam melaksanakan tugas. Ketika beban kerja yang diterima tidak seimbang dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, maka risiko terjadinya keterlambatan, penurunan kepatuhan terhadap jam kerja, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran menjadi lebih besar. Oleh karena itu, tingginya beban kerja berdampak langsung pada tingkat absensi karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT.Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar setiap bulannya cukup berfluktuasi dengan rata-rata 4,03%. Menurut Ardana (2012:17), tingkat absensi yang dapat dikatakan wajar adalah dibawah 3%, diatas dari 3% dianggap tingkat absensinya tinggi, sehingga tingkat absensi karyawan pada PT.Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar dapat digolongkan tinggi yaitu sebesar 4,03%. Dalam observasi dan wawancara di lapangan juga menunjukkan bahwa ada beberapa

karyawan yang datang terlambat atau datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan serta beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tingginya tingkat absensi berdampak pada kinerja karyawan karena kinerja juga dilihat dari kehadiran karyawan, jika karyawan merasa nyaman dalam organisasi atau perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih disiplin, timbulnya rasa disiplin maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan uraian, fenomena, dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar”.

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan fokus dan kualitas kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Mar'ih (2017:21), beban kerja adalah proses penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu. Oleh karena itu, beban kerja perlu dikelola secara optimal agar kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh (Santoso & Rijanti, 2022) dan (Kurniawan & Rizki, 2022)

H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja perusahaan, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin efektif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:112), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh (Suryatiningsih. & Yuliantini, 2021), dan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

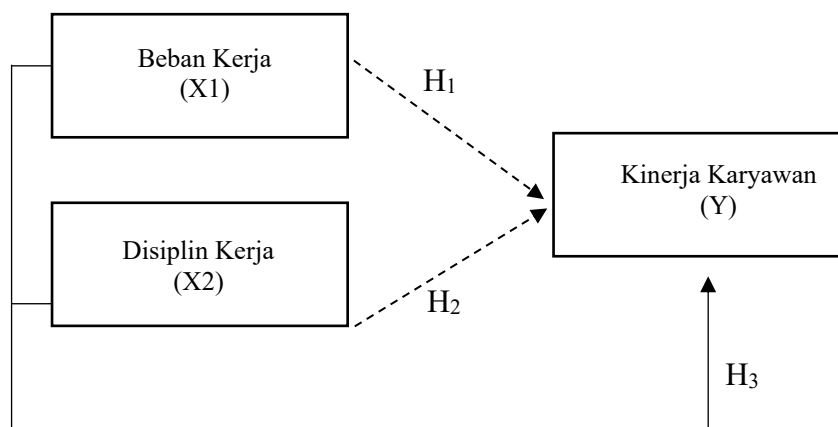
Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan fokus, efisiensi, dan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan maupun terlalu rendah dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Priansa, 2018:250–251). Selain itu, disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan

keteraturan dan konsistensi kerja, di mana karyawan yang disiplin cenderung mematuhi prosedur, bekerja tepat waktu, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2019:86), disiplin merupakan kesediaan dan kerelaan individu untuk menaati norma yang berlaku. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh (Suryatiningsih. & Yuliantini, 2021), (Fajri Anggita Putri & Jumadi Jumadi, 2025), serta (Sari & Luturlean, 2022).

H₃ : Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar, yang beralamat di JL. Raya Sakah, Batuan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar yang berjumlah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner skala Likert, diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Santoso dan Rijanti, (2022), Yuliantini dan Suryatiningsih (2021),

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data pada hasil pengisian kuesioner, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebanyak 21 orang (65,6%), Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan pada perusahaan sebagian besar berkaitan dengan aktivitas operasional dan distribusi yang membutuhkan mobilitas kerja tinggi serta tenaga fisik yang lebih besar. Dari segi usia 21 -

30 tahun menjadi kelompok umur terbanyak dengan jumlah 22 orang (68.8%). Ini berarti mayoritas karyawan yang menjadi responden masih berada pada usia muda atau usia produktif. Berdasarkan pendidikan, responden didominasi lulusan SMA yaitu 15 orang (46,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar didominasi oleh tingkat pendidikan SMA. Berdasarkan lama bekerja, jumlah responden terbanyak terdapat pada masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 3 tahun, yang masing-masing berjumlah 14 orang atau sebesar 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar seimbang antara karyawan dengan masa kerja relatif baru dan karyawan berpengalaman.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5 Item				
2	Beban Kerja(X_1)	5 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja(X_2)	5 Item				

Sumber : data diolah (2026)

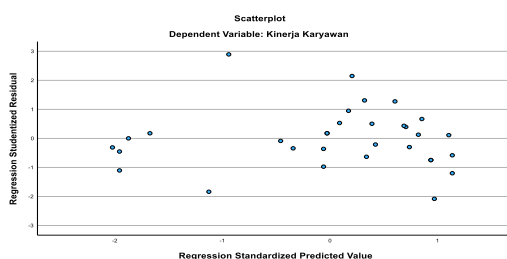
Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah terbukti valid, ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang melebihi 0,30. Selain itu, instrumen juga reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas	
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X_1)	0,200	0,781	1,280
2	Disiplin Kerja (X_2)			

Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 2, setelah dilakukan uji asumsi klasik, data penelitian terbukti terdistribusi secara normal dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinieritas, yang dibuktikan dengan nilai tolerance yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Sumber : data diolah (2026)

Pada Gambar 2 Grafik *Scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.913 ^a	0,833	0,822	1,679

Sumber : data diolah (2026)

Dari hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan besarnya (R^2) adalah 0.833, hal ini berarti 83.3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel beban kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 83.3\% = 16.7\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta faktor individu karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji-T

Coefficients^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1	(Constant)	9,147
	Beban Kerja	-0,303
	Disiplin Kerja	0,725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi: $Y = 9,147 + 0,303X_1 + 0,725X_2$. Artinya, Koefisien konstanta sebesar 9.147 yang memiliki makna bahwa apabila variabel beban kerja dan disiplin kerja pada angka nol (0) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi beban kerja adalah sebesar -0.303 artinya terdapat pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan variabel beban kerja satu satuan akan dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.303. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0.725 artinya terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan variabel disiplin kerja satu satuan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,725.

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,341 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Jika dilihat dari nilai absolutnya (2,341), maka nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,045. Selain itu, nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1

diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso dan Rijanti (2022). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Riski (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Kaslinda *et al.*, (2024), yang menunjukkan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa Hasil pengujian pengaruh variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa koefisien t diperoleh sebesar 9.351 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Bila dibandingkan, koefisien tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.045 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_2 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Septa dan Fernos (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah dan Oktiani (2024) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,115	2	204,558	72,556	.001 ^b
	Residual	81,760	29	2,819		
	Total	490,875	31			

Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,556 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisah (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Romatua dan Sarimonang (2021). Penelitian oleh Farhana dan Rani (2025) yang menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar. Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini, Bagi PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Gianyar, Perusahaan disarankan untuk terus melakukan evaluasi terhadap pengelolaan beban kerja karyawan serta menyediakan dukungan yang dapat membantu karyawan dalam mengelola pekerjaan secara lebih efektif, seperti pelatihan manajemen waktu. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui panduan kerja yang jelas agar karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen dan loyalitas karyawan melalui penghargaan atas kinerja, pemberian tanggung jawab yang jelas, serta kesempatan pengembangan profesional sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Fajri Anggita Putri, & Jumadi Jumadi. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kemantren Pakualaman. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 653–667. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2457>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Economics and Digital Business Review Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 774–779.
- Kurniawan, I., & Rizki, F. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2, 104–110.
- Neksen, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera Alpin*. 2(2), 131.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Suryatiningsih., & Yuliantini, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis : Jurnal*

Sosial Dan Humaniora, 6(2), 104–120.

Westermann, K., Woud, M. L., Cwik, J. C., Graz, C., Nyhuis, P., Margraf, J., & Blackwell, S. E. (2021). (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA Demak*. 2(3), 6.