

Manifestasi keterkaitan antara kekurangan personel dan beban kerja

Lela Lestari¹, Markhamah Rahayu², Annisa Yasmin³

¹⁻³Universitas Depongoro

¹lestarilela@lecturer.undip.ac.id, ²markhamahrahayu@students.undip.ac.id ,

³annisayasmin@lecturer.undip.ac.id

Abstract: *This study aims to determine employees' workload when there is a lack of personnel in the Learning & Development Department at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Rembang Branch. This research is a descriptive study with a qualitative approach with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. Three informants in this study are employees in the position of training officer and recruitment officer. The results of this study indicate that the cause of the lack of personnel is the difficulty in finding human resources that match the company's qualifications. The shortage of personnel in the department then increased the workload of employees, so employees often came home late or continued work when they were at home. Efforts are being made to overcome the increasing workload by making a schedule/planning one month in advance and making a list of jobs as well as much coordination with time to request assistance for work that must be completed immediately according to the specified deadline.*

Keywords: *Workload, lack of personnel, qualitative research.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja karyawan ketika terjadi kekurangan personel pada Departemen *Learning & Development* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Terdapat tiga informan pada penelitian ini yang merupakan karyawan pada posisi *training officer* dan *recruitment officer*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab terjadinya kekurangan personel dikarenakan sulitnya mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Kekurangan personel pada departemen tersebut kemudian mengakibatkan beban kerja karyawan menjadi bertambah, sehingga karyawan sering pulang terlambat atau melanjutkan pekerjaan ketika di rumah. Upaya yang dilakukan karyawan guna mengatasi beban kerja yang bertambah adalah dengan membuat *schedule/planning* satu bulan sebelumnya dan membuat *to do list* serta banyak koordinasi dengan tim untuk meminta bantuan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

Kata Kunci: *Beban kerja, kekurangan personnel, penelitian kualitatif.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena memiliki kapasitas dan potensi yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan. Visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia terpenuhi dengan baik pula. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di dalam perusahaan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur (Silaen et al., 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perlu dipastikan kebutuhan karyawan dalam perusahaan tercukupi agar mampu mencapai target dan sasaran organisasi.

Kekurangan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus dihindari, karena dapat mengakibatkan bertambahnya beban kerja karyawan yang lain dan mengurangi produktivitas karyawan ketika bekerja. Beban kerja menurut Hancock & Meshkati (1988) adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Kemudian menurut Koesomowidjojo (2017), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada jangka waktu tertentu.

Berkaitan dengan beban kerja, terjadi fenomena pada Departemen *Learning & Development* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang berupa meningkatnya beban kerja yang disebabkan oleh kekurangan personel. Departemen *Learning & Development* merupakan salah satu departemen dari divisi *Human Capital* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang. Karyawan di departemen ini bertugas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pemilihan objek pada penelitian ini didasari oleh kesempatan yang dimiliki peneliti untuk dapat terlibat secara langsung pada berbagai aktivitas di departemen tersebut. Kesempatan itu kemudian dapat mendukung proses penelitian yang diawali dengan pengamatan atau observasi.

Berdasarkan pengamatan selama kurang lebih dua bulan, ditemukan bahwa karyawan di bagian *officer* Departemen *Learning & Development* mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan ada dua karyawan yang *resign*, sehingga mengakibatkan pada Departemen *Learning & Development* mengalami kekurangan personel dan beban kerja karyawan bertambah. Asumsi tersebut diperkuat oleh keterangan hasil wawancara pendahuluan dengan salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa mereka merasa kesulitan dalam mengatasi pekerjaannya. Beban kerja karyawan yang tersisa menjadi bertambah, mereka menjadi sering terlambat pulang kerja karena banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Menurut Prihatini, (2007), menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan dampak negatif yaitu seperti kualitas kerja yang menurun, menimbulkan keluhan pelanggan, dan terjadinya kenaikan absensi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini perlu dilaksanakan untuk mengetahui beban kerja karyawan pada Departemen *Learning & Development* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang. Khususnya beban kerja karyawan pada kondisi kekurangan personel di departemen tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang dan dimanfaatkan untuk penyusunan strategi agar tidak terjadi kekurangan personel di

masa mendatang. Selain itu, diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan studi untuk memperluas ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Tinjauan pustaka

Beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003). Sedangkan Menurut Utomo (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Robbins & Judge (2017), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Rodahl (1989), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor diataranya; faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; tugas -tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*. Kemudian faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Hubungan antara beban kerja dan kekurangan personel

Hasil studi Suryaningrat et al., (2021) menunjukkan bahwa terjadinya kekurangan pekerja mengakibatkan peningkatan beban kerja bertambah, sehingga pekerja menjadi kelelahan. Selanjutnya, (Deniati & Ningtyas, 2020) juga menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja yang tidak tercukupi atau kekurangan tenaga kerja mengakibatkan beban kerja beban kerja yang berlebih. Berdasarkan studi Prihatini (2007), beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Manuaba (2000), menyatakan bahwa beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa kualitas kerja menurun dimana beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar. Kemudian, keluhan pelanggan yang timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan. Selain itu, kenaikan tingkat absensi, beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu kelelahan. Kelelahan adalah proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja (Kusmindari et al., 2020). Kelelahan adalah suatu keadaan ketika seseorang merasa lelah secara fisik maupun mental, karena disebabkan oleh; jam kerja yang panjang tanpa intervensi istirahat/periode penyembuhan; aktivitas fisik yang kuat dan berkelanjutan; usaha mental yang kuat dan berkelanjutan; bekerja selama beberapa atau semua waktu alami untuk tidur (sebagai akibat dari shift atau bekerja untuk waktu yang panjang); tidur dan istirahat yang kurang cukup; faktor kekurangan karyawan/personel.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok, atau suatu kejadian. Pada penelitian kualitatif manusia

merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Rembang yang berlokasi pada Jalan Raya Rembang Lasem KM. 3, RT.01 / RW.05, Desa Pasar Banggi, Sawah, Pasarbangi, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data secara triangulasi pada penelitian ini berupa pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang berbeda-beda bertujuan untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019), yaitu peneliti dapat menyilangkan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian digabungkan menjadi satu untuk mendapatkan sebuah kesimpulan. Triangulasi dalam sebuah penelitian dapat ditujukan untuk menguji daya dapat dipercaya yang berarti data diperiksa dan dicek dari berbagai sumber data dengan cara yang beragam dan waktu yang berbeda (Margono, 2010). Triangulasi juga digunakan untuk mematenkan konsistensi metode silang, seperti observasi lapangan atau pengamatan dan wawancara atau dengan penggunaan metode yang sama, seperti beberapa informan diwawancarai dalam kurun waktu tertentu (Satori & Komariah, 2011). Pada penelitian ini, observasi berupa pengamatan secara langsung di departemen *learning and development*, dan juga mengamati proses kerja karyawan. Kemudian, proses wawancara dengan melakukan *recruitment officer* untuk mengetahui bagaimana beban kerja karyawan saat terjadi kekurangan personel dan alasan pada saat karyawan *resign* belum ada pengganti. Selanjutnya, proses dokumentasi berupa foto kegiatan penelitian dan rekaman audio.

Bertujuan untuk menjaga data pribadi para informan, maka pada penelitian ini tidak menggunakan nama asli. Penyebutan informan dengan istilah LD1 dan LD2 untuk dua karyawan Departemen *Learning & Development*, serta istilah RO untuk *Recruitment Officer*. Analisis naratif digunakan dalam penelitian ini, karena dalam proses wawancara yang menanyakan perihal persepsi akan lebih banyak menceritakan tentang pengalaman pribadi atau kisah selama menjalani kondisi kekurangan personel pada departemen tersebut. Para informan berperan sebagai aktor sosial yang secara mendalam menceritakan dirinya dan terlibat dalam proses pembentukan makna tertentu (Maynes et al., 2011).

Hasil dan pembahasan

Penyebab terjadinya kekurangan personel pada departemen *learning and development*

Berdasarkan hasil wawancara dengan *recruitment officer* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang sebagai informan, maka dapat ditunjukkan pada Gambar 1 yang menjelaskan penyebab terjadinya kekurangan personel pada departemen *Learning & Development*.



Gambar 1. Penyebab terjadinya kekurangan personel pada departemen *learning & development*

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 1, maka penyebab terjadinya kekurangan personel pada departemen *Learning & Development* yaitu dikarenakan terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Suryaningrat et al. (2021) yang menemukan bahwa penyebab terjadinya kekurangan personel dikarenakan terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut menimbulkan permasalahan berupa; sulitnya mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan; kesulitan menyesuaikan jadwal wawancara untuk pelamar antara kantor pusat dengan *training coordinator*; proses rekrutmen karyawan memakan waktu lama, yaitu setelah proses wawancara ada tahap *micro teaching* untuk seleksi menjadi *trainer* yang menghabiskan waktu antara satu sampai dua bulan; dan terdapat kemunduran jadwal rekrutmen, sehingga menyebabkan terjadinya kekurangan personel pada departemen *Learning & Development*.

Beban kerja karyawan departemen *learning and development* selama terjadi kekurangan personel

Dua informasi yang merupakan *training officer* yang pada penelitian ini informan tersebut memiliki kode LD1 dan LD2. Gambar 2 menunjukkan hasil wawancara mengenai beban kerja karyawan selama terjadi kekurangan personel.



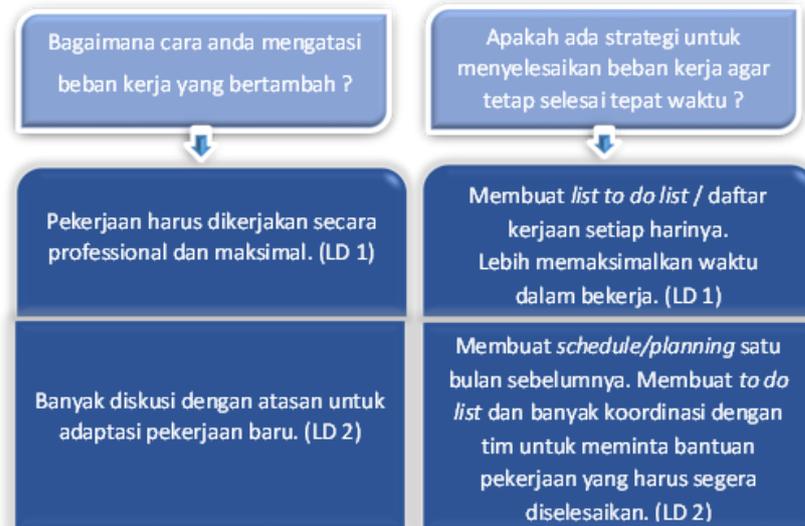
Gambar 2. Beban kerja karyawan departemen *learning & development* selama terjadi kekurangan personel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang ditunjukkan pada Gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan departemen *Learning & Development* selama terjadi kekurangan personel bertambah, karena seharusnya dikerjakan dua orang menjadi satu orang dan informan merasa kesulitan. Sejalan dengan temuan dari Suryaningrat et al. (2021) yang menunjukkan bahwa para pekerja yang terindikasi memiliki beban kerja yang bertambah menjadi kesulitan dan kelelahan. Selain itu, Deniati & Ningtyas (2020) juga menemukan bahwa kurangnya tenaga kerja menjadikan pekerja mengalami peningkatan beban kerja yang mengakibatkan turunnya produktivitas. Terlebih dengan pekerjaan yang sebelumnya tidak menjadi tugas LD1 dan LD2, mengharuskan informan beradaptasi terlebih dahulu. Menurut Neksen et al. (2021), berdasarkan hasil studinya menemukan bahwa beban kerja dan jam kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan yang dialami LD1 dan LD2 yang beban kerjanya meningkat, sehingga jam kerja juga menjadi bertambah dan hal itu menyebabkan informan menjadi sering pulang terlambat dan harus menyelesaikan pekerjaan di rumah sampai larut malam. Hal tersebut kemudian menjadikan kinerja LD1 dan LD2 kurang optimal dan mengakibatkan penumpukan tugas.

Upaya karyawan departemen *learning and development* mengatasi beban kerja yang bertambah

Hasil wawancara dengan informan LD1 dan LD2 mengenai upaya untuk mengatasi beban kerja yang bertambah ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Upaya karyawan departemen *learning & development* mengatasi beban kerja yang bertambah

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang ditunjukkan pada Gambar 3, maka dapat disimpulkan bahwa upaya karyawan departemen *Learning & Development* mengatasi beban kerja yang bertambah yaitu dengan mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara maksimal dan profesional, serta banyak melakukan koordinasi bersama atasan karena untuk adaptasi dengan pekerjaan baru yang sebelumnya tidak menjadi tugasnya. Strategi yang dilakukan karyawan departemen *Learning & Development* untuk menyelesaikan beban kerja agar tetap selesai tepat waktu yaitu dengan membuat *schedule/planning* satu bulan sebelumnya dan membuat *to do list* serta banyak koordinasi dengan tim untuk meminta bantuan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan target yang telah diberikan oleh kantor pusat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka didapat kesimpulan bahwa penyebab terjadinya kekurangan personel pada Departemen *Learning & Development* yaitu sulitnya mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan sulitnya penyesuaian jadwal wawancara antara kantor pusat dengan koordinator cabang, sehingga memperlambat proses *recruitment* yang mengakibatkan terjadinya kekurangan personel. Selama terjadi kekurangan personel, beban kerja karyawan Departemen *Learning & Development* menjadi bertambah, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dua orang terpaksa dikerjakan oleh satu orang. Hal tersebut berdampak pada jam kerja karyawan yang juga menjadi bertambah.

Karyawan menjadi sering pulang terlambat atau melanjutkan pekerjaan di rumah jika pekerjaan harus diselesaikan pada hari itu juga.

Upaya karyawan Departemen *Learning & Development* mengatasi beban kerja yang bertambah yaitu dengan memaksimalkan waktu dengan baik dan banyak berdiskusi dengan atasan mengenai pekerjaan yang sebelumnya tidak menjadi tugasnya. Strategi yang dilakukan karyawan Departemen *Learning & Development* untuk menyelesaikan beban kerja agar tetap selesai tepat waktu yaitu dengan membuat *schedule/planning* satu bulan sebelumnya dan membuat *to do list* serta banyak koordinasi dengan tim untuk meminta bantuan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan target yang telah diberikan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka perlu untuk diperhatikan bagi penanggung jawab proses rekrutmen dan seleksi terkait prosedur rekrutmen agar lebih spesifik. Utamanya perihal urutan waktu pelaksanaannya, perlu diperhatikan rentang waktu masing-masing proses rekrutmen dan kesiapsediaan pihak-pihak yang terlibat. Rekomendasi untuk penelitian di masa yang akan datang, sebaiknya menelusuri lebih dalam mengenai permasalahan terkait proses rekrutmen.

Saran

Saran untuk Departemen *Recruitment* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, sebaiknya merubah sistem urutan seleksi yaitu proses *micro teaching* seyogyanya dilaksanakan langsung setelah seleksi wawancara. Hal tersebut diharapkan dapat mempersingkat proses rekrutmen dikarenakan hasil seleksi *micro teaching* seringkali memperlambat proses rekrutmen karena terdapat pada urutan terakhir. Seleksi tersebut menjadi kunci utama seorang pelamar dapat dinyatakan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan, maka akan lebih efektif jika dilaksanakan pada urutan awal seleksi. Pada penelitian mendatang perlu diharapkan dapat menelusuri lebih lanjut mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang guna mengetahui secara mendalam hal yang menyebabkan proses rekrutmen yang memakan waktu cukup lama.

Daftar pustaka

- Deniati, K., & Ningtyas, K. N. (2020). Hubungan Pandemi Covid-19 dengan Beban Kerja Perawat di Puskesmas Pakisjaya Kabupaten Karawang 2020. *Jurnal Ayurveda Medistra*, 2(2), 28–32.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publisher.
- Koesomowidjojo, K. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kusmindari, C., D., Melita, D., & Fatoni, M. (2020). Pengukuran Tingkat Kelelahan Kerja Mental dengan Menggunakan Metode Bourdon Wiersma Terhadap Perbedaan Shift Kerja (Studi Kasus PT Semen Baturaja Palembang). *Bina Darma Conference on Engineering Science*, 276–281.
- Manuaba, M. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Margono, M. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Maynes, M. J., Pierce, J. L., & Laslett, B. (2011). *Telling Stories*. Cornell University Press.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).
- Prihatini, L. S. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rodahl, K. (1989). *The Physiology of Work*. Taylor & Francis Great Britain.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Qualitative Research Methodology*. Alfabeta.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, S., Bakti, R., Satriawan, D. G., Fadillah, A. M., Maftuhah, R., Idrus, S., Kartika, R. D., & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data, dan Analisis)*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryaningrat, I. B., Kuswardhani, N., & Hastuti, N. R. (2021). Optimalisasi Beban Kerja Pada Industri Makanan Menggunakan Metode Workload Analysis (Studi Kasus pada UD. MR-Jember). *Jurnal Ilmiah Rekayasa Pertanian Dan Biosistem*, 9(2), 118–129. <https://doi.org/10.29303/jrpb.v9i2.219>
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Arcan.