

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka)

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

almansyah.jka@gmail.com

Hendrik Hendrik

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

hendrik.mantap@gmail.com

Andi Suci Magfi Rahmadani

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

a.sucimagfirah@gmail.com

Desa Popalia, Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka

Korespondensi penulis: a.sucimagfirah@gmail.com

Abstract. *This research is entitled the Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study Of Palm Oil Harvest Workers At PT. Damai Jaya Lestari Afdeeling IX Tanggetada Sub-District, Kolaka District). The purpose of this study is to determine: (1) The effect of work discipline on employee performance PT. Damai Jaya Lestari Afdeeling IX Tanggetada Sub-District, Kolaka District, (2) Effect of workload on employee performance PT. Damai Jaya Lestari Afdeeling IX Tanggetada Sub-District, Kolaka District. This study uses an approach with quantitative methods. Collecting data in this study using observation, documentation and questionnaires. The population of this study were all oil palm harvesting workers PT. Damai Jaya Lestari Afdeeling IX Tanggetada Sub-District, Kolaka District. While the sample in this study amounted to 60 workers by determining the sample using a census technique. Testing research instruments using validity and reliability test with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the result of the study it is known that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the P-Values of 0,005 and the workload variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the P-Values of 0,005.*

Keywords: *Work Discipline, Workload and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Buruh Panen PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka (2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Buruh Panen PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Abadi Afdelinig IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang buruh dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar (0.005) dan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar (0.005).

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Indonesia adalah industri penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia yang berperan penting untuk perekonomian Indonesia dengan kinerja perdagangan kelapa sawit yang terus meningkat. Minyak sawit dapat digunakan untuk begitu beragam peruntukannya karena keunggulan sifat yang dimilikinya yaitu tahan oksidasi dengan tekanan tinggi, mampu melarutkan bahan kimia yang tidak larut oleh bahan larut lainnya. Hasil industri minyak kelapa sawit bukan hanya minyak goreng saja, tetapi juga bisa digunakan sebagai bahan dasar industri lainnya seperti industri makanan, kosmetika dan industri sabun. Dengan besarnya produksi yang mampu dihasilkan, tentunya hal ini berdampak positif bagi perekonomian Indonesia, baik dari segi kontribusinya terhadap pendapatan Negara, maupun besarnya tenaga kerja yang terserap di sektor.

Untuk menilai kemajuan sebuah perusahaan bisa dinilai dari pencapaian kinerja karyawannya, jika perusahaan memiliki karyawan berkinerja baik maka hasil produktivitasnya akan mengalami kenaikan yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan (Alfian *et al.*, 2017). Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja (Silaen *et al.*, 2021).

Menurut Napitupulu (2022) salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Farida & Hartono, 2016). Disiplin karyawan adalah bentuk pelatihan yang diberikan pada karyawan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pada karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja (Alamsyah, 2022).

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Parashakti & Putriawati, 2020). Beban kerja yaitu semua bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan dan diselesaikan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan (Ahmad *et al.*, 2019). Tingkat beban kerja dapat berdampak pada kinerja para karyawan disuatu perusahaan, yang mana hal tersebut mengakibatkan terjadinya in-efisiensi kerja (Sasanti & Irbayuni, 2022). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, karena beban kerja mampu menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kinerjanya (Sasanti & Irbayuni, 2022).

Sejalan dengan kebaruan yang telah dijelaskan kebaruan yang telah dijelaskan, kemudia diperkuat dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka, di peroleh beberapa hal terkait data target dan realisasin produksi (Ton) Buruh Panen Afdeling IX Periode 2021-2022. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Produksi (Ton) Buruh Panen Afdeling IX Periode 2021-2022

Tahun	Target	Realisasi
2021	3.084.700	2.035.308
2022	3.498.420	2.884.195

Sumber : PT. Jaya Damai Lestari Kolaka 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama dua tahun terakhir yaitu tahun 2021 - 2022 tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami kesenjangan antara target yang ingin dicapai dan realisasi. Pada tahun 2021 hasil realisasi produksi sebanyak 2.035.308 ton dengan target 3.084.700 ton, kemudian pada tahun 2022 hasil realisasi produksi sebanyak 2.884.195 ton dengan target 3.498.420 ton. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan melalui wawancara langsung kepada Kerani Afdeling IX penulis menemukan hal ini dikarenakan masih kurang disiplinnya buruh panen kelapa sawit seperti masih terdapat buruh yang sering terlambat datang di lokasi pekerjaan, masih terdapat buruh yang sering mangkir bahkan buruh masih lalai terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) yang di mana bisa merugikan diri sendiri dan perusahaan. Hal tersebut mengacu pada Tabel 1.2 data daftar hadir buruh panen Afdeling IX Januari-Desember 2022 terkait yang didapatkan oleh penulis, sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Daftar Hadir (Persentase) Buruh Panen
Afdeling IX Januari-Desember 2022**

Bulan	Karyawan yang terdaftar	Hadir	Tidak hadir	Cuti	Hari Kerja
Januari	81	56%	7%	3%	24
Feb	81	74%	5%	21%	24
Mar	81	82%	5%	13%	24
April	80	54%	4%	42%	24
Mei	79	58%	1%	41%	20
Juni	79	67%	4%	29%	25
Juli	78	41%	2%	57%	24
Agustus	78	51%	2%	47%	26
Sept	76	48%	2%	50%	24
Okt	76	44%	3%	53%	25
Nov	76	56%	2%	4%	26
Des	76	51%	3%	46%	24

Sumber : PT. Jaya Damai Lestai Kolaka 2022

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran buruh panen yang tidak stabil. Hal tersebut dipengaruhi oleh ketidakhadiran buruh tanpa alasan atau mangkir. Selain itu berdasarkan wawancara kepada buruh panen kelapa sawit penulis mengemukakan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara target yang harus dicapai dengan waktu penyelesaian kerja serta kemampuan pada buruh. Hal tersebut mengacu pada hasil wawancara dengan buruh kelapa sawit yang menyatakan bahwa dalam sehari buruh diberikan target memanen 100 tandan buah segar (TBS) namun karena terbatasnya waktu dan adanya perbedaan kemampuan kerja yang dimiliki, maka rata-rata buruh hanya mampu menghasilkan 50 tandan buah segar (TBS) per hari. Sehingga hal tersebut membuat para buruh merasa terbebani.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka)”**.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis dan tidak mengelak adanya hukuman apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Farida & Hartono, 2016). Menurut Syafrina (2017) bahwa disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal et al., 2018). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis yang dilakukan secara sadar dan sukarela tanpa paksaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Zainal et al., (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

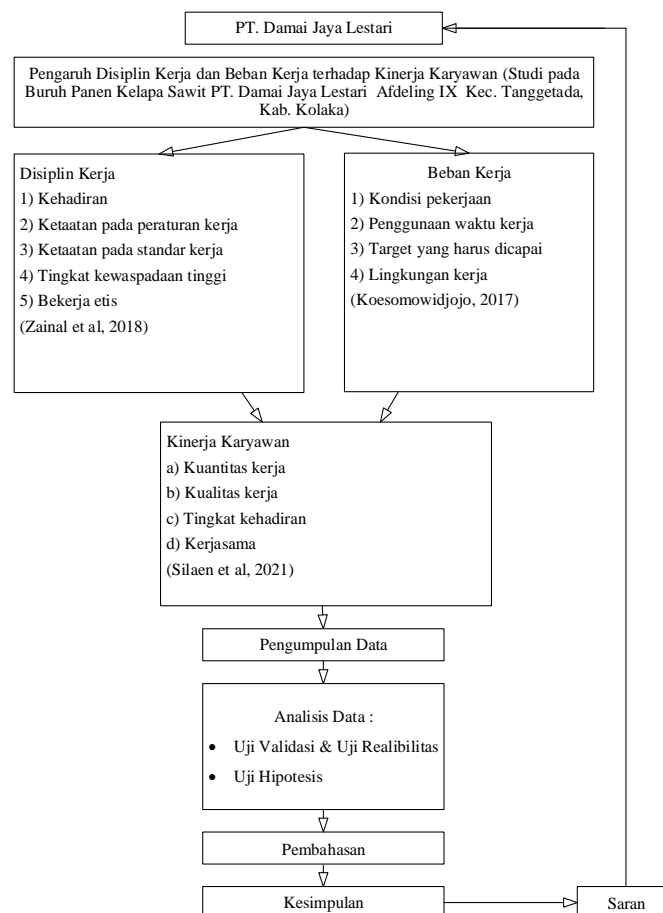
Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Tarwaka, 2017). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban (Budiasa, 2021). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Mahawati et al., (2021) bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Dari berbagai penelitian di atas, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisas, dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Koesomowidjojo, 2017 yaitu terdiri dari: (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, (3) target yang harus dicapai, (4) lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Rivai, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dengan mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah ditentukan organisasi tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur suatu kinerja karyawan yaitu menurut (Silaen et al., 2021): (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) tingkat kehadiran, (4) kerja sama.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Abdillah & Hartono (2015) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Sedangkan jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen (Sudaryono, 2017). Penelitian ini dilakukan pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka, yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus dimana peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi Menurut Indriantoro & Supomo (2018). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang buruh panen PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,225

(Sumber : Data Primer Diolah, 2023)

Dari nilai r-square pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 0,225 atau 22,5% oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 77,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini seperti upah dan kepuasan kerja atau variabel lainnya.

Path Coefficient

Path Coefficient di lakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* di lakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Weiber dan Muhlhaus (2014) ketentuan *rule of thumb* yang di pakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,96 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu, Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Path Coefficients

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Simpel Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STIDEV)</i>	<i>T Statistics (JO / STIDEV)</i>	<i>P Value</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,290	0,300	0,112	2,593	0,005
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,278	0,322	0,106	2,622	0,005

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Hipotesis Pertama (H_1) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Abadi Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka). Melalui indicator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis . (2) Hipotesis Pertama (H_2) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Abadi Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka). Melalui indicator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja.

Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah di simpulkan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran: (1) Bagi Pihak Salon Reza, Maka penulis mencoba memberikan beberapa masukan bagi PT. Damai Jaya Lestaria khususnya Afdeling IX untuk memperhatikan buruh dan lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi setiap buruh yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu diharapkan agar perusahaan memberikan sosialisasi dalam bentuk pengarahan agar buruh lebih menyadari dan mematuhi peraturan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya kesadaran buruh untuk berdisiplin akan memberikan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta perusahaan harus lebih memperhatikan jumlah beban kerja yang diberikan kepada buruh karena hal tersebut bisa berdampak negatif kepada buruh maupun perusahaan, sehingga kinerja karyawan diharapkan mampu meningkat dengan baik. Kemudian pihak perusahaan agar memberikan bonus kepada buruh yang tergolong disiplin terutama buruh yang mampu menghasilkan buah kelapa sawit melebihi target yang diberikan. Sehingga, buruh dapat termotivasi untuk lebih giat meningkatkan kinerjanya (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik, dengan mencoba meneliti menggunakan variabel yang belum diteliti seperti upah dan kepuasan kerja untuk penelitian dimasa yang akan datang sehingga mampu membangun model penelitian yang lebih kuat.

Kebaruan Penelitian.

Kebaruan penelitian ini dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah mengembangkan model penelitian dengan mengambil beberapa referensi penelitian yang menjadi *research gap* pada disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dengan membuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Lestari Kecamatan Tanggetda, Kabupaten Kolaka

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (Pls)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Alamsyah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.
- Alfian, F., Adam, M., Ibrahim, M., Manajemen, M., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi pada Divisi Quality Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 1–20.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.)). CV. Pena Persada.
- Busro, Muhammad 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Candra, J., Rostina, C. F., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Diningsih, I. P. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stres Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan.
- Dwipayana, I. M. G. S., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sunstri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(3), 91–104.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. H. (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, Amos, Lisrel PLS*. Penerbit PT Luxima Metro Media.
- Husein, A. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Indrianto, Nur., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*.
- Irawati, R., & Carolina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Dan Bisnis, Akuntansi*.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate*. *Jurnal Emba*, 7(1), 141–150.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtias, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Limanseto, H. (2022). *Pemerintah Terus Dorong Industri Sawit Berkelanjutan dari Hulu hingga Hilir*. *Siaran Pers*. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4639/pemerintah-terus-dorong-industri-sawit-berkelanjutan-dari-hulu-hingga-hilir>
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar*. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis. https://books.google.com/books/about/Analisis_Beban_Kerja_dan_Produktivitas_K.h tml?hl=id&id=a-0UEAAAQBAJ
- Malewa, I. L. A., Soelton, M., Thajoedin, T. I., Saratian, E. T. P., & Parabak, L. R. (2021). *Bagaimanakah Disiplin, Komitmen dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kemanusiaan (S. Sandiasih (ed.))*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruri, A., & Ekhsan, M. (2022). *Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 753–761.
- Napitupulu, M. (2022). *Dampak Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Era Work From Home (WFH) (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau)*.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar*. *MENARA Ilmu*, XV(01), 95–106.

- Nurhasanah, & Jufrizen. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Pradana, B. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad.
- Prihatin, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.
- Putra, I. M. C., & Purwaningrat, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CO. Bali Rivian Production. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 920–929.
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1–43.
- Ratnaningtyas, et al . 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Unit Marketing dan Teknisi Di Perusahaan X Tangerang. *Prosiding Senantias*.1(1). 943-952.
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS. ANDI.
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III(Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. *Kukima (Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen)*, 1(2), 134–140. <http://satun108.com/forums/index.php/topic,509.0.html>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.Pdf#Page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja%20Karyawan%20Cetak.Pdf#Page=38)
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. 8(4).
- Syardiansah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 149–167.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (K. P. Utomo (ed.))*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Tamal, Pattenreng, H. A. M. A., & Makkawaru, Z. (2018). Analisis Hukum Pelaksanaan Perjanjian Bagi Hasil Kelapa Sawit Antara PT. Damai Jaya Lestari Dengan Masyarakat Pemilik Tanah di Kabupaten Kolaka. *Indonesian Journal of Legally of Law*, 1(1), 34–45.
- Vonny, Yuniur, K., & Denny. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 65–74.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.