



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. NUANSA METTA ABADI (NMA) KABUPATEN PURWAKARTA

Syifa Nabila¹⁾, R.M. Juddy Prabowo²⁾

¹⁾syifanabila_21p036@mn.unjani.ac.id (*), ²⁾yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received:

August 8, 2025

Revised

October 27, 2025

Accepted:

October 27, 2025

Online available:

October 30, 2025

Keywords:

Workload, Financial Compensation, Employee Performance, Production, Construction.

*Correspondence:

Name: Syifa Nabila1

E-mail:

syifanabila_21p036@mn.unjani.ac.id

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Centre for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), as a construction company, has a big responsibility to make sure the performance of its production employees stays on point. But according to internal company data, most employees aren't meeting the standards. This is probably because of high workloads and financial compensation that employees don't feel is fair or reasonable. The purpose of this study is to analyze how workload and monetary compensation, both individually and in combination, impact the job performance of production staff at PT. Nuansa Metta Abadi.

Methods: The data for this study were collected through questionnaires and records, making it a quantitative study. Forty-two individuals working in the production department participated in the survey. The analytical process employed quantitative descriptive and correlational approaches, complemented by multiple linear regression and determination coefficient techniques to evaluate the data.

Results: The study demonstrates that each variable—workload and financial compensation—positively contributes to employee performance when assessed in isolation. Simultaneously, both variables also significantly influence the performance of production employees.

Conclusion and suggestion: PT. Nuansa Metta Abadi is advised to improve work environment comfort, ensure timely compensation, and enforce punctual task completion. These efforts support stronger motivation and performance. Future research should examine broader variables and larger samples to deepen understanding and broaden the study's theoretical scope.

INTRODUCTION

Saat ini, situasi ketenagakerjaan di Indonesia kini menghadapi tantangan serius seperti di bidang konstruksi. Data terkini menunjukkan bahwa sekitar 2,1 juta pekerja konstruksi berisiko kehilangan pekerjaan akibat efisiensi besar-besaran yang dilakukan oleh berbagai perusahaan, baik milik negara maupun swasta. Kondisi ini dipicu oleh melemahnya industri konstruksi pada tahun 2025, sehingga berdampak pada stabilitas lapangan kerja secara nasional (Kompas.com, 2025). Masalah biaya, kualitas, dan keselamatan hanyalah beberapa dari sekian banyak faktor rumit

yang terungkap akibat kejadian ini. Berbagai pihak dengan beragam keahlian terlibat dalam bisnis konstruksi. Karena manusia adalah aset paling berharga bagi perusahaan konstruksi, hal ini berkaitan erat dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen SDM sangat penting bagi kesehatan bisnis dalam jangka panjang.

PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) berlokasi di Kp. Ciroyom RT/RW 011/005 Desa Cicadas Kecamatan Babakan Cikao Kab. Purwakarta merupakan anak perusahaan dan bekerja sama sebagai mitra/supplier dari sebuah perusahaan besar yaitu PT. South Pacific Viscose (Lenzing). PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) berperan sebagai kontraktor umum yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan proyek-proyek infrastruktur dan penyediaan jasa serta produk konstruksi. Dalam pelaksanaannya, PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) memiliki beberapa bagian kerja, salah satunya adalah bagian produksi yang berperan penting dalam menjalankan aspek teknis operasional. Bagian produksi ini bertugas langsung dalam pelaksanaan proyek fisik, termasuk pemasangan scaffolding. Di samping itu PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) juga menerima perbaikan-perbaikan infrastruktur yang cacat atau rusak yang ada di sekitar area gedung atau pabrik PT. South Pacific Viscose (Lenzing), jenis perbaikan yang dilakukan mencakup perbaikan lantai yang rusak, penggantian keramik pecah, perbaikan saluran air, dan berbagai pekerjaan sipil lainnya.

Sebagai mitra penyedia barang dan jasa di lingkungan perusahaan besar, tentunya PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) masih memiliki insentif untuk menciptakan peluang kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi, yang merepresentasikan tenaga kerja operasional inti dan memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) dalam menjalankan fungsinya sebagai general contractor yang kompetitif. Dalam kondisi yang tidak menentu ini, perusahaan-perusahaan konstruksi seperti PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) harus menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Kebutuhan untuk tetap berada dalam posisi kompetitif dan menjaga efisiensi operasional menjadi tantangan utama yang dihadapi perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin kompleks. Di sisi lain, terdapat permasalahan internal yang signifikan, terutama terkait dengan distribusi beban kerja yang tidak proporsional dan sistem remunerasi yang dinilai belum mencerminkan beban tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja.

Perusahaan sering kali menghadapi berbagai kendala yang dapat menghambat pencapaian dan tujuan mereka. Salah satu hambatan tersebut sering berasal dari karyawan itu sendiri, seperti penurunan kinerja karyawan di bagian produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA). Keadaan tersebut berimplikasi pada tidak tercapainya target kinerja maupun output kerja yang telah dirancang dan ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Marwansyah (2016:299) menyatakan dalam konteks organisasi, kinerja diartikan sebagai manifestasi dari usaha individu dalam memenuhi tanggung jawab kerjanya, yang tercermin melalui hasil yang dapat diukur. Ketika tujuan tercapai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, kinerja dapat dianggap memuaskan. Istilah "kinerja" mengacu pada tindakan yang diambil oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai hasil dari hasil yang dicapai perusahaan. Tabel 1 berikut menampilkan hasil penilaian terhadap kinerja karyawan yang bertugas di divisi produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA):

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Tahun 2024

KATEGORI	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE (%)
Sangat Baik	5	11,90
Baik	10	23,81
Cukup	13	30,95
Kurang	11	26,19
Sangat Kurang	3	7,14
Total	42	100

Source: PT. Nuansa Metta Abadi, Diolah Kembali, 2025

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan dalam tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) belum mencapai tingkat kinerja optimal. Penilaian terhadap kinerja 42 personel di bagian produksi menunjukkan bahwa hanya 15 karyawan (35,71%) yang memenuhi ekspektasi performa perusahaan. Rinciannya, sebanyak 10 orang tercakup dalam kategori performa “baik”, dan sisanya, yakni 5 orang, masuk dalam klasifikasi “sangat baik”. Sementara itu, mayoritas responden berjumlah 27 orang atau 64,29%

dinyatakan belum mencapai ambang batas standar kinerja, dengan distribusi masing-masing: 13 orang dalam kategori “cukup”, 11 orang pada kategori “kurang”, dan 3 orang masuk dalam “sangat kurang”. Yang artinya hal tersebut menunjukkan lebih dari separuh jumlah tenaga kerja memiliki kinerja di bawah standar PT. Nuansa Metta Abadi (NMA). Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi untuk bekerja secara efisien dan profesional, PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam hal pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang adil dan layak. Tanpa perbaikan yang tepat, penurunan kinerja ini dapat menghambat produktivitas serta pencapaian tujuan proyek yang sedang dijalankan perusahaan.

Peran karyawan dalam menunjang keberhasilan operasional organisasi tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks pencapaian target yang telah dirumuskan. Akan tetapi, dalam praktiknya, tantangan utama yang dihadapi banyak perusahaan terletak pada pengelolaan beban kerja yang belum sepenuhnya proporsional. Ketimpangan ini berdampak signifikan terhadap penurunan produktivitas dan kinerja, terlebih pada sektor produksi yang menjadi garda depan dalam pelaksanaan kegiatan teknis.

Menurut Purbasari dan purnomo (2019:124), Beban kerja dapat juga dipahami sebagai jumlah usaha yang diperlukan untuk memenuhi seluruh tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pekerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan kompetensi dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja yang tidak disertai dengan pengendalian yang memadai, cenderung menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja sekaligus berisiko mengganggu stabilitas kesehatan fisik dan psikis karyawan (Hassanie et al., 2022).

Beban kerja yang tidak ideal, baik terlalu berat (*overload*) maupun terlalu ringan (*underload*), sama-sama dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut (Shultz et al., 2010) *Overload* dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan gangguan kesehatan kerja; *underload* dapat menimbulkan kebosanan, rendahnya motivasi, dan ketidakpuasan kerja. (Yuliafi, abidin, & Widiarini, 2022) diperlukan pengelolaan beban kerja yang seimbang antara jumlah, tingkat kesulitan, dan kapasitas karyawan.

Di lingkungan kerja PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), khususnya pada bagian produksi, permasalahan beban kerja menjadi isu penting yang perlu diteliti lebih dalam. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan melakukan kerja lembur untuk memenuhi target pekerjaan, yang mengindikasikan adanya tekanan kerja kuantitatif. Di sisi lain, adanya keluhan terhadap tugas yang menuntut keterampilan teknis juga menandakan adanya beban kerja kualitatif. Jika hal ini dibiarkan, maka dikhawatirkan akan terus menurun efektivitas kinerja dan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku HRD (*Human Resource Development*) di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), diketahui bahwa banyak karyawan yang merasakan beban kerja yang cukup tinggi. Pada dasarnya, *overload* kerja dapat dipahami sebagai keadaan di mana ekspektasi dan tekanan tugas yang ditanggung melebihi kapasitas fisik maupun kognitif karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara efisien dan berkelanjutan.

Karyawan PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) memiliki beban kerja selama 8 jam sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan dalam waktu kerja normal, maka penyelesaian dilakukan melalui lembur. Kondisi ini umum terjadi terutama pada bagian produksi yang memiliki beban operasional tinggi. Adapun karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) berjumlah 42 orang karyawan yang melakukan kerja lembur selama tahun 2024, dimana setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja (lembur).

Berdasarkan kebijakan internal PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), durasi lembur maksimum yang diizinkan bagi setiap karyawan adalah 4 (empat) jam per hari. Aturan ini ditetapkan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan Kesehatan fisik maupun mental karyawan. namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa ketentuan ini tidak selalu diikuti dengan baik. Jika melihat data dalam tabel, terdapat sejumlah bulan di mana total jam lembur tercatat menunjukkan bahwa waktu lembur harian melebihi batas yang sudah ditentukan. Hal ini mencerminkan bahwa penerapan lembur masih belum sepenuhnya terlaksana secara konsisten di lingkungan perusahaan.

Kesenjangan antara ketentuan remi dan pelaksanaan di lapangan ini mengakibatkan beban kerja secara kuantitatif bagi karyawan. Ketika pekerjaan yang dibebankan melampaui kemampuan individu dalam jangka Panjang, hal tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologi, stress kerja, dan menurunnya semangat kerja. Dalam jangka waktu tertentu, keadaan ini dapat berdampak negatif terhadap performa kerja karyawan secara menyeluruh serta menghambat pencapaian target perusahaan.

Hal tersebut turut membentuk persepsi negatif di kalangan karyawan, di mana banyak dari mereka merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak lagi sebanding dengan kemampuan kerja dalam satu hari. Oleh karena itu, agar produktivitas dan kinerja tetap terjaga, Perusahaan perlu menetapkan beban kerja secara tepat dan proporsional untuk setiap individu (Sinaga & Pakpahan, 2025).

Memperhatikan gaji yang ditawarkan organisasi merupakan cara lain untuk meningkatkan kinerja. Rencana kompensasi perusahaan harus mendorong karyawan, memberi penghargaan atas kinerja yang baik, mempertahankan karyawan yang baik, menarik dan merekrut talenta terbaik, serta mendorong kesetaraan di tempat kerja (Winarni, 2022). Pemberian kompensasi yang adil dan layak dengan kinerja yang dilakukan kepada pekerja akan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, kelayakannya juga harus diperhatikan oleh perusahaan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi sehingga semakin terasa oleh pekerja (Daharwal & Mishra, 2021).

Berdasarkan hasil pra survei mengenai kompensasi finansial kepada karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) selaku perusahaan *general contractor*, diketahui bahwa sebanyak 33% karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung, sehingga menimbulkan ketidaksepakatan atas kelayakan upah. Di sisi lain 37% karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan insentif yang diberikan telah adil. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan bagian produksi PT. Nuansa Mertta Abadi (NMA) terhadap kompensasi finansial yang diberikan, khususnya terkait besaran upah pokok dan insentif yang dianggap belum sesuai dengan harapan mereka. Mengacu pada pemaparan fenomena sebelumnya, arah penelitian ini difokuskan untuk merumuskan dan menelaah secara mendalam sasaran-sasaran utama yang ingin dicapai dalam studi ini:

1. Mengidentifikasi pandangan responden mengenai beban kerja karyawan bagian produksi di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta.
2. Menganalisis kondisi kompensasi finansial yang diterima karyawan bagian produksi di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA).
3. Mengevaluasi kinerja karyawan bagian produksi berdasarkan penilaian langsung dari atasan di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA).
4. Menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, di bagian produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA).

LITERATURE REVIEW

Beban kerja terbentuk sebagai hasil interaksi kompleks antara ekspektasi tugas, kondisi lingkungan kerja, kapabilitas individu, aspek perilaku dan persepsi personal karyawan yang secara keseluruhan mencerminkan tanggung jawab baik secara fisik maupun mental (Mahawati, 2021:4). (DeHaan dkk., 2024). Beban kerja dipahami pula sebagai rangkaian kewajiban fungsional yang harus dilaksanakan secara terstruktur oleh pegawai atau unit organisasi dalam batas waktu yang telah ditentukan, sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas serta efisiensi kerja (Ellyzar dkk., 2017:38). Melalui analisis beban kerja, organisasi dapat mengestimasi jumlah SDM yang diperlukan, mengoptimalkan pembagian tugas, menata ulang struktur organisasi dan alur kerja, sekaligus menetapkan tolok ukur waktu kerja demi memastikan keseimbangan beban secara rasional dan adil. (Koesomowidjojo, 2017:20). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisik, kesehatan, motivasi dan kepuasan kerja serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tingkat kesulitan tugas, dan pengaturan organisasi kerja (Koesomowidjojo, 2017:24). Menurut Romi (2024), beban kerja berlebih terbukti menurunkan kinerja pegawai, terutama ketika tidak disertai manajemen waktu yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki dampak besar terhadap loyalitas karyawan dan kecenderungan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan (Romi et al., 2022). Dalam

praktiknya, salah satu metode analisis beban kerja yang umum digunakan adalah Full Time Equivalent (FTE), yaitu teknik yang membandingkan waktu aktual penyelesaian pekerjaan dengan waktu kerja efektif untuk menentukan kategori beban kerja, apakah termasuk overload, normal, atau underload (Mahawati et al., 2021; Naima et al., 2025), dengan acuan indeks FTE yang ditetapkan perusahaan (Muchlisin, 2021). Menurut Koesoemowidjojo & Mastuti (2017:24) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, yang mencakup sifat dan tuntutan tugas yang dijalankan
2. Efektivitas penggunaan waktu kerja, yang berkaitan dengan pengelolaan jam kerja secara optimal
3. Target yang harus dicapai, sebagai indikator pencapaian hasil kerja
4. Lingkungan kerja, yang meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kompensasi diartikan sebagai pemberian imbalan, baik materiil maupun non-materiil kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas peran mereka dalam mewujudkan sasaran perusahaan (Marwansyah, 2016; Hasibuan, 2017). Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi finansial dan non-finansial. Bentuk finansial mencakup imbalan langsung (gaji, insentif, bonus) dan tidak langsung (asuransi, tunjangan sosial, fasilitas kerja), sedangkan kompensasi non-finansial mencakup motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja, peluang pengembangan diri dan kondisi kerja yang mendukung (Bangun, 2014; Rivai, 2017). Tujuan pemberian kompensasi antara lain menciptakan hubungan kerja sama formal, meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, mempertahankan karyawan, serta menjaga stabilitas tenaga kerja (Hasibuan, 2017). Studi oleh (Romi et al., 2021) Ditemukan bahwa baik kecerdasan emosional maupun kepuasan kerja memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi secara kolektif. Untuk menjamin keadilan dan kelayakan dalam praktik kompensasi, organisasi perlu mempertimbangkan sejumlah variabel utama, termasuk interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, kapasitas operasional perusahaan, performa kerja individu, kebutuhan dasar hidup, kedudukan jabatan, jenjang pendidikan serta pengalaman kerja dan stabilitas ekonomi nasional (Hasibuan, 2017). Menurut Hasibuan (2017:122) yaitu:

1. Asas Keadilan
2. Asas Kelayakan
3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Indikator utama dalam menilai performa kerja individu adalah sejauh mana tugas dapat diselesaikan berdasarkan standar yang ditentukan organisasi serta kompetensi yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Mangkunegara, 2016; Sutrisno, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai dimensi, baik dari internal organisasi seperti sumber daya, struktur dan kepemimpinan, maupun dari aspek personal seperti bakat, latar belakang dan variabel psikologis seperti motivasi dan sikap kerja (Mangkunegara, 2017). Kuantitas dan kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas merupakan penanda kinerja (Mangkunegara, 2016). Permasalahan kinerja dapat timbul akibat kurangnya pengetahuan atau keterampilan, kendala lingkungan, keterbatasan sumber daya, maupun rendahnya motivasi (Marwansyah, 2019). Penilaian kinerja dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kualitas kerja, menentukan penempatan karyawan, merencanakan pengembangan karir, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyesuaikan kompensasi, memetakan kompetensi, menciptakan kesempatan kerja yang adil, memperbaiki komunikasi atasan-bawahan, membentuk budaya kerja positif, dan menerapkan sanksi bagi kinerja rendah (Kasmir, 2019). Menurut Jimmy & (2012:378) yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

Rumus Hipotesis

Untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 = \text{Beban Kerja } (X_1) \text{ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan } (Y)$

H₂ = Kompensasi Finansial (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y):

H₃ = Beban Kerja (X₁) & Kompensasi Finansial (X₂) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

RESEARCH METHODS

Studi ini menggunakan paradigma kuantitatif untuk menginvestigasi keterkaitan antara variabel beban kerja (X₁) dan kompensasi keuangan (X₂) terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), sebuah entitas bisnis yang beroperasi dalam bidang konstruksi dan layanan tenaga kerja. Unit analisis dalam penelitian ini meliputi 42 pekerja di bagian produksi yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, serta seorang supervisor dari departemen sumber daya manusia yang bertindak sebagai pihak penilai dalam pengukuran kinerja. Data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner berbasis skala Semantic Differential yang mengukur persepsi responden dalam skala interval (Sugiyono, 2018). Sebagai pelengkap data kuantitatif, penelitian ini juga menyertakan sesi tanya jawab mendalam dengan pihak manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan ketepatan informasi yang dikumpulkan. Untuk menguji kesahihan dan konsistensi instrumen yang digunakan, dilakukan analisis korelasi menggunakan metode Pearson Product Moment, disertai perhitungan reliabilitas melalui Cronbach's Alpha, dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, maka pendekatan penelitian populatif digunakan, di mana seluruh subjek dijadikan sampel tanpa melalui teknik seleksi acak.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilaksanakan secara sistematis melalui beberapa tahapan, dimulai dari penyuntingan data, pengkodean variabel, pengelompokan hasil ke dalam bentuk tabel hingga proses pemeriksaan akhir untuk menjamin keakuratan informasi yang dianalisis (Nazir, 2014). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan rata-rata indikator beban kerja, kompensasi finansial, dan kinerja. Pengaruh antarvariabel dianalisis dengan regresi linier berganda dan pengukuran kekuatan model dilakukan melalui nilai koefisien determinasi (R²), baik secara parsial maupun simultan (Sekaran & Bougie, 2017). Untuk menjamin integritas model estimasi regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan pengujian terhadap prasyarat klasik statistik, yakni pemeriksaan kenormalan distribusi residual, analisis potensi korelasi antarvariabel independen (multikolinieritas), serta pendeteksian adanya variansi error yang tidak konstan (heteroskedastisitas). Selain itu, pengaruh dari masing-masing prediktor terhadap variabel dependen dievaluasi melalui pendekatan inferensial menggunakan uji-t untuk efek parsial dan uji-F guna menilai signifikansi model secara keseluruhan, dengan tingkat kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2018). Dalam industri konstruksi, metode ini memberikan gambaran empiris yang detail tentang bagaimana beban kerja dan insentif moneter memengaruhi pencapaian kinerja. Uji validitas pada instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment, yang menghasilkan nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan disajikan pada bagian berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan (X1)	R Hitung	Pernyataan (X2)	R Hitung	Pernyataan (Y)	R Hitung
X1.1	0,768	X2.1	0,686	Y.1	0,829
X1.2	0,814	X2.2	0,642	Y.2	0,890
X1.3	0,864	X2.3	0,903	Y.3	0,859
X1.4	0,830	X2.4	0,849	Y.4	0,929
X1.5	0,885	X2.5	0,858	Y.5	0,839
X1.6	0,866	X2.6	0,933	Y.6	0,850
X1.7	0,851	X2.7	0,861	Y.7	0,873
X1.8	0,879	X2.8	0,850	Y.8	0,869
X1.9	0,876			Y.9	0,845
X1.10	0,823			Y.10	0,796

**R TABEL 0,257
VALID**

Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan semua item variabel beban kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,257)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	0,956	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja	0,959	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa semua item dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's alpha* $> R_{tabel}$ [0,60]. Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, sementara kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti ini:

Tabel 4 Kriteria Sikap Responden Mengenai Beban Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kinerja Karyawan

INTERVAL	KRITERIA		
	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI FINANSIAL (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Sesuai	Sangat Buruk	Sangat Tidak Mampu
1.81 – 2.61	Tidak Sesuai	Buruk	Tidak Mampu
2.61 – 3.42	Cukup	Cukup	Cukup
3.43 – 4.23	Sesuai	Baik	Mampu
4.24 – 5.00	Sangat Sesuai	Sangat Baik	Sangat Mampu

Penggunaan model regresi berganda dalam studi ini diarahkan untuk membentuk persamaan prediktif yang memenuhi prinsip estimator linear terbaik dan tidak bias sebagaimana dijelaskan dalam konsep BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Agar model tersebut dapat dianggap sah secara statistik, diperlukan pemenuhan terhadap sejumlah asumsi mendasar dari metode *Ordinary Least Square* (OLS). Salah satu aspek krusial yang perlu diuji dalam konteks ini adalah adanya indikasi penyimpangan varians residual atau heteroskedastisitas. Rangkaian hasil pengujian terhadap asumsi-asumsi tersebut dipaparkan dalam bagian berikutnya:

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Asymp. Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,116	0,173	Terdistribusi Normal

Sebagai bagian dari verifikasi terhadap kelayakan model regresi, dilakukan pengujian terhadap potensi multikolinearitas guna mendeteksi adanya korelasi antarvariabel independen. Ketika hubungan linier antarvariabel bebas tidak signifikan atau lemah, model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinearitas. Penilaian tersebut didasarkan pada kriteria statistik, di mana nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah ambang batas 10 dan nilai toleransi yang melebihi 0,10 menandakan bahwa asumsi bebas antarvariabel telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,292	3,429	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi Finansial	0,292	3,429	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji-t untuk ketiga variabel menunjukkan $\alpha > 0,05$, sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh menggunakan metode Glejser. Hasil uji menunjukkan tidak terdeteksinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,151	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Kompensasi Finansial	0,155	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Source: Hasil SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja $0,151 > 0,05$ dan untuk variabel kompensasi finansial $0,155 > 0,05$ yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R2 yang kecil ataupun mendekati nol, artinya variabel tidak terikat berkemampuan terbatas untuk menguraikan variasi variabel terikat. Sementara, nilai R2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasannya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 8 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Source: Fitriarningsih & Budiansyah (2019)

RESULT AND ANALYSIS

Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja Bagian Produksi Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta.

Tabel 9 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Beban Kerja Bagian Produksi Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kondisi Pekerjaan	3,77	Sesuai
Penggunaan Waktu Kerja	3,77	Sesuai
Target Yang Harus Dicapai	3,77	Sesuai
Lingkungan Kerja	3,75	Sesuai
Total	15,06	
Total Skor Rata-Rata	(3,77+3,77+3,77+3,75)/4 = 3,765	
Kriteria	Sesuai	

Source: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap seluruh indikator beban kerja, diperoleh nilai rerata komposit sebesar 3,765 yang mencerminkan persepsi responden terhadap beban kerja karyawan pada bagian produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA). Nilai tersebut dikategorikan dalam tingkat “sesuai” menurut skala penilaian yang digunakan. Penilaian ini konsisten dengan skor masing-masing subvariabel, yakni kondisi kerja, efektivitas penggunaan waktu, capaian target, dan aspek lingkungan kerja, yang seluruhnya tergolong dalam klasifikasi yang sama.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial Bagian Produksi Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta.

Tabel 10 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keadilan	4,10	Adil
Kelayakan	4,13	Layak
Waktu Pembayaran	3,95	Tepat Waktu
Total	12,18	
Total Skor Rata-Rata	$(4,10+4,13+3,95)/3 = 4,06$	
Kriteria	BAIK	

Source: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 10, total skor rata-rata pada sub variabel kompensasi finansial pada karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi adalah 4,06. Nilai rata-rata tersebut berada pada kriteria baik, artinya pemberian kompensasi finansial telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi.

3. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung.

Tabel 11 Total Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) Kab. Purwakarta Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung (HRD)

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kuantitas Kerja	3,94	Baik
Kualitas Kerja	4,10	Baik
Ketepatan Waktu	3,90	Baik
Kehadiran	4,01	Baik
Kemampuan Bekerja Sama	4,26	Sangat Baik
Total	20,21	
Total Skor Rata-Rata	$(3,94+4,10+3,90+4,01+4,26)/5 = 4,04$	
Kriteria	BAIK	

Source: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Setelah dilakukan perhitungan skor total rata-rata dari semua sub variabel menghasilkan angka 4,04, Dimana angka tersebut berada dalam kriteria baik. Dari hasil persepsi HRD (*Human Resources Development*), kinerja karyawan bagian produksi berada dalam penilaian yang baik.

Analisis Asosiatif.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan pengujian analisis regresi linear berganda. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Berganda

VARIABEL	Standardized Coefficients
	Beta
Constant	5,642
Beban Kerja	0,632
Kompensasi Finansial	0,329

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
 Source: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diatas yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, diperoleh bentuk persamaan terhadap variabel beban kerja, remunerasi finansial dan kinerja karyawan:

$$Y = 5,642 + 0,632X_1 + 0,329X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Adapun interpretasi dari model regresi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- Standardized coefficients Beta* untuk beban kerja sebesar 0,632, menunjukkan kontribusi positif sebesar 63,2% terhadap kinerja. Artinya, beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja secara signifikan dengan kekuatan pengaruh **tinggi**.
- Nilai *Standardized coefficients* finansial tercatat 0,329, yang berarti pengaruh positif sebesar 32,9% terhadap kinerja. Dengan demikian, kompensasi finansial secara parsial memiliki dampak *cukup kuat* terhadap performa karyawan.

Hasil olahan data melalui SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,869, yang berarti 86,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kombinasi beban kerja dan kompensasi finansial. Sisanya, 13,1%, diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediktif yang tinggi terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterapkan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi atau menolak dugaan teoritis yang telah diajukan sebelumnya. Untuk keperluan tersebut, digunakan dua pendekatan statistik, yaitu uji-t guna menganalisis pengaruh parsial setiap variabel independen, dan uji-F untuk menilai pengaruh simultan secara keseluruhan dalam model regresi.

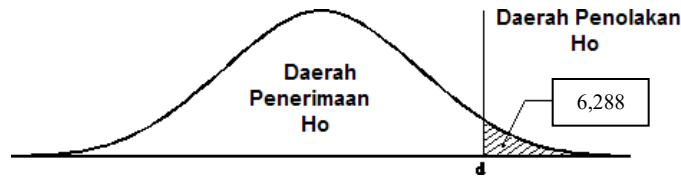
Uji Parsial (Uji t)

Mengacu pada hasil analisis uji-t terhadap pengaruh parsial variabel beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, berikut disajikan interpretasi yang diperoleh dari data dalam tabel pengujian:

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
 Temuan dari uji-t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di unit produksi PT. Nuansa Metta Abadi (NMA). Bukti empiris ditunjukkan melalui nilai probabilitas 0,000 yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi 5% sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Di sisi lain, nilai t sebesar 6,288 yang melebihi ambang batas 1,683 mempertegas bahwa beban kerja menjadi determinan penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

Makna dari pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin optimal beban kerja yang diberikan artinya beban kerja sesuai dengan kemampuan, waktu dan sumber daya yang tersedia maka kinerja karyawan akan meningkat. Beban kerja yang proporsional dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan dan motivasi intrinsik karena karyawan merasa tantangan pekerjaan seimbang dengan kapasitas mereka.

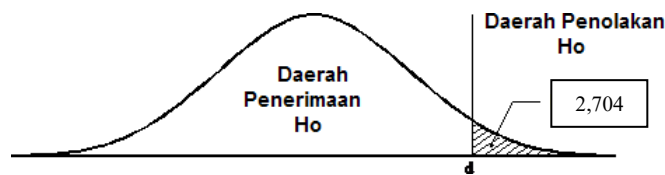
Secara manajerial, hasil ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu melakukan perencanaan beban kerja (*workload planning*) secara sistematis dengan mempertimbangkan kapasitas tenaga kerja, kompleksitas pekerjaan dan target produksi. Manajer produksi diharapkan mampu mendistribusikan tugas secara adil, menetapkan standar kerja yang realistis, serta melakukan evaluasi periodik terhadap volume pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya menjadi tekanan, tetapi juga menjadi sarana untuk memacu produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Gambar 1. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,704 > 1,683$ (t -tabel), H_a dan H_0 ditolak sebagai pengaruh gaji finansial terhadap kinerja karyawan. Hasilnya, staf produksi di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) terdampak secara signifikan dan positif oleh gaji finansial mereka. Berikut adalah tampilan uji satu arah untuk pengaruh insentif moneter terhadap kinerja.



Gambar 2. Hasil Pengujian Satu Pihak Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Melalui penerapan analisis uji f dapat diketahui sejauh mana pengaruh beban kerja serta kompensasi finansial terhadap performa karyawan bagian produksi di PT. Nuansa Metta Abadi (NMA). Kedua variabel independen tersebut yakni beban kerja dan remunerasi keuangan menunjukkan adanya fluktuasi berdasarkan hasil analisis statistik yang dijalankan dengan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan temuan tersebut, model regresi linear berganda dapat dikatakan valid dan sesuai dengan data empiris (goodness of fit), ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 129,396 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 4,08 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Hasil ini mengarah pada penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang mengindikasikan bahwa baik beban kerja maupun kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap beban kerja karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) termasuk dalam kriteria baik.
2. Tanggapan responden terhadap kompensasi finansial bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) termasuk dalam kategori baik.
3. Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA) menurut persepsi atasan langsung termasuk dalam kategori baik.
4. Pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja bagian produksi pada PT. Nuansa Metta Abadi (NMA):
 - a. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja
Hasil uji- t menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 6,288 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan
 - b. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Uji-t memperlihatkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung 5,972 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang layak mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan

c. Pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Uji-F menunjukkan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 42,763 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menegaskan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja secara optimal

Saran

Berdasarkan hasil simpulan, perusahaan PT. Nuansa Metta Abadi disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor seperti kenyamanan lingkungan kerja, ketepatan jadwal pembayaran kompensasi serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Strategi ini berperan penting dalam membangun budaya kerja yang produktif, memperkuat motivasi internal dan mengoptimalkan capaian kinerja secara menyeluruh. Untuk penelitian di masa mendatang, hasil studi ini dapat dijadikan sebagai pijakan dalam memperluas kerangka teori yang digunakan, baik melalui penambahan variabel baru maupun eksplorasi sub-variabel yang lebih spesifik. Penggunaan populasi atau sampel yang lebih beragam juga direkomendasikan agar diperoleh gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

REFERENCES

- Alexander, Hilda B <https://www.kompas.com/properti/> (n.d). Retrieved Februari 8, 2025, From <https://www.kompas.com/properti/read/2025/02/08/160000921/21-juta-tenaga-konstruksi-terancam-mengganggu-akibat-pemangkasan> dikutip pada tanggal 9 April 2025.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Daharwal, S., & Mishra, P. (2021). *Workforce Compensation and Productivity Growth in the Indian Manufacturing Sector: Lessons for Human Resource Management*.
- DeHaan, C. R., Bradshaw, E. L., Diaz-Castillo, S., Trautman, T. C., Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2024). Energy in the workplace: job demands, job resources, and employees' inner resources as pathways to organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1413901>
- Ellyzar, Nova., Mukhlis Y., & Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 1. No 1:Hal 35- 45.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassanie, S., Olugbade, A. O., Karadas, G, & Altun, S. O. overload
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, R. MS, & Mastuti, I. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nded). Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta..
- Muchlisin, MN (2021). Analisis Beban Kerja dengan Full Time Equivalent Sebagai Pertimbangan Pembagian Beban Kerja Karyawan. *Jiwa* 165, 14(02), 233–238.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purbasari, A., & Purnomo, J A. (2019). *Penilaian Beban Fisik Pada Proses Assembly Manual Menggunakan Metode Fisiologis*. Batam: Sigma Teknika, Universitas Riau Kepulauan.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Romi, M. V. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383–404. <https://doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>
- Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Romi, M. V., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 917–924. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.006>
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian* (6th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Shultz, K. S., Wang, M., & Olson, D. A. (2010). Role overload and underload in relation to occupational stress and health. *Stress and Health*, 26(2), 99-111. <https://doi.org/10.1002/smi.1268>.
- Sinaga, Nopian Irwan., & Pakpahan, Betania. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Salah Satu Penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 7, No. 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-9). Jakarta: Kencana.
- The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19*. . Sustainability.