

## Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai instansi x di Kabupaten Sleman Yogyakarta

Iva Ayu Saputri\*, Mustaqim Setyo Ariyanto, Annisa Warastri

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

\*Email: [ivaayusaputri03@gmail.com](mailto:ivaayusaputri03@gmail.com), [mustaqim.sa@unisayogya.ac.id](mailto:mustaqim.sa@unisayogya.ac.id), [annisawarastri@unisayogya.ac.id](mailto:annisawarastri@unisayogya.ac.id)

### Abstrak

Pegawai adalah aset sumber daya manusia yang mempunyai peran yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh perubahan organisasi, khususnya ketika sejumlah pegawai memasuki masa pensiun yang menyebabkan peningkatan beban kerja akibat pengalihan tugas kepada pegawai lain, sehingga berpotensi memengaruhi keberlangsungan operasional instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel yang digunakan adalah 100 responden mempergunakan teknik *cluster sampling*. Skala produktivitas kerja digunakan untuk pengumpulan data berdasarkan teori Sutrisno (2016), serta teori Kosoemowidjojo (2021) untuk skala beban kerja. Dalam menganalisis datanya mempergunakan korelasi Pearson Product Moment berbantuan SPSS versi 25.0. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa instrumen produktivitas kerja memiliki koefisien reliabilitas 0,907, sedangkan instrumen beban kerja sebesar 0,843, yang menandakan keduanya memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan datanya mempunyai distribusi normal dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  dan hubungan linier antar variabel (Sig.Deviasi dari Linearitas =  $0,185 > 0,05$ ). Hasil analisis korelasi mendapatkan koefisien sebesar  $-0,383$  dengan taraf sigifikansi  $0,000 < 0,05$ , mengindikasikan ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan mengambil responden dari unit yang sama karena untuk meminimalkan perbedaan karakteristik pekerjaan dan persepsi seseorang yang dapat mempengaruhi beban kerja, dan kemudian berdampak pada produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja; Beban Kerja; Hubungan; Pegawai.

### *The relationship between workload and work productivity among employees of institution x in Sleman Regency Yogyakarta*

#### **Abstract**

Employees are valuable human resources who play an essential role in supporting the success of an organization or institution. The achievement of organizational goals is strongly influenced by the level of employee work productivity. Work productivity is also affected by organizational changes, particularly when a number of employees enter retirement, which increases workload due to the redistribution of tasks to remaining staff and may potentially disrupt the continuity of organizational operations. This study aims to analyze the relationship between workload and employee work productivity. This study employed a quantitative method with a correlational approach. The sample consisted of 100 respondents selected using cluster sampling techniques. Data were collected using a work productivity scale based on Sutrisno's theory (2016) and a workload scale based on Koesomowidjojo's theory (2021). Data analysis was conducted using Pearson's Product Moment correlation with the assistance of SPSS version 25.0. The results showed that the work productivity instrument had a reliability coefficient of 0.907, while the workload instrument had a reliability coefficient of 0.843, indicating that both instruments met the criteria for validity and reliability. The normality test indicated that the data were normally distributed, with an Asymp. Sig. (2-tailed) value of  $0.200 > 0.05$ , and the variables showed a linear relationship (Sig. Deviation from Linearity =  $0.185 > 0.05$ ). The correlation analysis produced a coefficient of  $-0.383$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , indicating a significant negative relationship between workload and work productivity. Future research is recommended to select respondents from the same unit in order to minimize differences in job characteristics and individual perceptions that may influence workload and, in turn, affect work productivity.

**Keywords:** Work Productivity; Workload; Relationship; Employees.

## 1. Pendahuluan

Pegawai menjadi aset sumber daya manusia terpenting dalam sebuah lembaga perusahaan atau organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien serta menghasilkan output yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menurut Suryanto dkk (2023) merupakan suatu hasil pekerjaan secara kualitatif maupun kuantitatif yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Selain faktor individu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh perubahan organisasi, khususnya ketika sejumlah pegawai memasuki masa pensiun, dapat memengaruhi keberlangsungan operasional instansi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kekosongan jabatan dan ketidakseimbangan pembagian tugas kerja apabila tidak diimbangi dengan proses rekrutmen pegawai baru. Akibatnya, pegawai yang masih aktif harus menanggung tambahan pekerjaan yang dapat meningkatkan beban kerja dan berdampak pada produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2016) terdapat beberapa indikator produktivitas kerja, yaitu kemampuan, semangat kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Produktivitas kerja di Indonesia hingga saat ini masih menjadi tantangan, baik pada sektor formal maupun informal. Data menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal yang cenderung memiliki tingkat produktivitas lebih rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan produktivitas juga dapat terjadi pada sektor formal, termasuk pada instansi pemerintahan, terutama ketika beban kerja pegawai tidak dikelola secara seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai di Instansi X Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, diketahui bahwa adanya pegawai yang memasuki masa pensiun menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun akibat peningkatan beban kerja pada pegawai yang masih aktif. Pegawai merasakan kelelahan, membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menilai hasil kerja belum optimal. Selain itu, keterbatasan kesempatan pengembangan diri dan rendahnya efisiensi kerja turut dirasakan akibat beban kerja yang tidak merata.

Beban kerja merupakan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kerja. Menurut Kosoemowidjojo (2021) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan atau tugas yang dilimpahkan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Aspek beban kerja menurut Kosoemowidjojo (2021) meliputi aspek beban kerja fisik, beban mental, dan pemanfaatan waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun mental pegawai, seperti kelelahan, stres, dan penurunan kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Instansi X di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam pengelolaan beban kerja dan peningkatan produktivitas pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimen dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Azwar, 2022). Tujuan dari pendekatan korelasional ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Pada penelitian ini, bertujuan untuk melihat korelasi antara beban kerja (variabel X) dengan produktivitas kerja (variabel Y).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan output atau produk baik berupa barang maupun jasa secara optimal melalui sumber daya yang tersedia secara efektif dan

efisien. Sedangkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu atau sesuai waktu yang telah ditentukan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Instansi X yang berjumlah 447 orang. Kriteria responden penelitian ini mencakup laki-laki maupun perempuan yang masih aktif bekerja di instansi X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cluster sampling. Cluster sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dimana populasi di bagi menjadi beberapa kelompok atau klaster, kemudian sampel diambil dari setiap klaster. Jumlah sampling yang ambil dihitung dengan rumus Slovin dengan margin of error 10% yang menghasilkan minimal 82 responden.

Alat yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini berupa skala likert yang terdiri dari dua skala yaitu skala beban kerja dan skala produktivitas kerja yang dibuat oleh peneliti sendiri. Penyusunan skala dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari penentuan indikator berdasarkan teori yang relevan, penyusunan aitem, hingga uji coba instrument. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, skala beban kerja memiliki 14 aitem yang valid dan reliabel dengan nilai reliabilitas 0,843 yang mencakup tiga aspek beban kerja fisik, beban kerja mental/psikis, dan pemanfaatan waktu. Sedangkan skala produktivitas kerja memiliki 23 aitem yang valid dan reliabel dengan nilai 0,907 yang mencakup enam aspek yaitu kemampuan, semangat kerja, peningkatan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Dengan demikian, kedua instrument layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0 for Windows dengan level signifikansi 0,1 (10%). Analisis ini bertujuan untuk menilai seberapa besar perubahan beban kerja yang berhubungan dengan perubahan dalam tingkat produktivitas kerja para responden.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

**Tabel 1.** Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	81	81%
Perempuan	19	19%
<b>Usia</b>		
23-29	20	20%
30-35	15	15%
36-41	17	17%
42-47	30	30%
48-56	18	18%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Partisipan dalam penelitian ini berada pada rentang usia 23 sampai dengan 56 tahun. Jumlah jenis kelamin menunjukkan persentase terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 81% atau sebanyak 81 orang dari 100 responden, sedangkan responden perempuan sebesar 19% atau sebanyak 19 orang dari 100 responden.

**Tabel 2.** Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98484781
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064

	Negative	-.036
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>e,d</sup>

Berdasarkan dari tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  dengan indeks normalitas 0,064. Berdasarkan dari hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov tersebut*, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Tabel Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of		Mean	Sig	
			Squares	df	Square	F	
Produktivitas Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1349.958	17	79.409	2.322	.006
		Linearity	607.768	1	607.768	17.775	.000
		Deviation from Linearity	742.190	16	46.387	1.357	.185
		Within Groups	2803.832	82	34.193		
Total			4153.790	99			

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan melalui *test of linearity* dan diperoleh nilai sig linearity  $0,000 \leq 0,05$  dan *deviation from linearity*  $0,185 > 0,05$ . Berdasarkan dari hasil uji linieritas tersebut, maka dapat diketahui jika terdapat keterkaitan linier antara variabel beban kerja dengan variabel produktivitas kerja.

**Tabel 4.** Tabel Uji Hipotesis

Correlations			
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1
	Sig. (2-tailed)	Beban Kerja	-.383**
	N		100
Beban Kerja	Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	-.383**
	Sig. (2-tailed)	Beban Kerja	1
	N		100

Berdasarkan dari tabel hasil uji hipotesis diatas yang dilakukan dengan analisis *Product Moment*, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel beban kerja dengan variabel produktivitas kerja adalah sebesar -0,383 dengan nilai Sig (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut mengindikasikan jika terdapat korelasi yang signifikan antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

**Tabel 5.** Sumbangsih Efektif

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	-0,383	0,146

Hasil dari analisis data tersebut, diperoleh nilai sumbangsih efektif sebesar 14,6%. Nilai yang diperoleh mengindikasikan jika variabel beban kerja memberikan sumbangan sebesar 14,6% terhadap variabel produktivitas kerja dan sisanya 85,4% dikarenakan pengaruh dari variabel di luar beban kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini membuktikan jika dari 100 responden, terdapat sebanyak 57 pegawai atau sekitar 57% memiliki produktivitas kerja pada tingkat sedang, 26 pegawai atau sekitar 26% produktivitas kerja pada tingkat rendah, dan sebanyak 17 atau sekitar 17% pegawai memiliki produktivitas kerja pada tingkat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat produktivitas sedang. Produktivitas kerja pegawai dikategorikan baik ditandai oleh semangat kerja yang tinggi, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mampu mengembangkan diri, mampu meningkatkan hasil pencapaian, dan mampu menggunakan sumberdaya secara efisien. Kondisi ini masih belum dikatakan ideal karena produktivitas kerja pegawai masih berada dalam kategori sedang, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian dari 100 responden, terdapat 67 atau sekitar 67% pegawai memiliki beban kerja dalam kategori tinggi, 29 pegawai atau sekitar 29% beban kerja pada tingkat sedang, dan sebanyak 4 atau sekitar 4% pegawai memiliki beban kerja pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki beban kerja pada kategori tinggi. Beban kerja yang tinggi dipengaruhi oleh aspek beban kerja fisik yang meliputi beban fisiologis dan mekanika, aspek beban kerja psikis yang meliputi tanggung jawab, konsentrasi, dan kewaspadaan terhadap pekerjaan, serta aspek pemanfaatan waktu yang meliputi repetitif dan non repetitif. Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja diukur dengan konflik di tempat kerja. Ketika tuntutan tugas rendah, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan tugas dengan sedikit usaha dan kinerja tetap pada tingkat optimal.

Hasil interpretasi uji hipotesis dengan uji korelasi Pearson's Product Moment menunjukkan bahwa beban kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel produktivitas kerja adalah sebesar -0,383 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan produktivitas kerja tidak searah atau korelasi negatif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (57%) berada pada kategori produktivitas sedang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang relatif tinggi merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas kerja berada pada kategori sedang dan hanya sebagian kecil yang mampu mencapai produktivitas tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, tingginya beban kerja pada beberapa pegawai juga disebabkan oleh adanya pegawai yang telah memasuki masa pensiun namun belum mendapatkan pengganti. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja yang meningkat karena peningkatan tugas akibat kekurangan pegawai yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai yang masih aktif bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmi,dkk (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor yang menghambat peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian milik Fauzi dkk, (2025) yang mengemukakan bahwa hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Perbedaan temuan tersebut dikarenakan berbagai faktor, seperti karakteristik subjek, jenis pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam situasi tertentu beban kerja yang meningkat dapat mendorong produktivitas seseorang apabila berada dalam batas kemampuan seseorang dan didukung oleh sistem kerja yang baik. Sebaliknya, apabila beban kerja

melebihi kapasitas kemampuan individu dapat menurunkan produktivitas kerja, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian ini. Dengan demikian, korelasi beban kerja dengan produktivitas kerja bersifat kontekstual yang dapat dipengaruhi oleh kondisi individu, karakteristik pekerjaan, serta pengelolaan kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari hasil temuan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang masih aktif bekerja saat ada pegawai lain yang pensiun memiliki tingkat beban kerja yang tinggi dan tingkat produktivitas kerja sedang. Terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah tingkat produktivitas kerja dan begitu juga sebaliknya. Keterkaitan antara kedua faktor ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berperan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja seseorang, terutama pada pegawai yang masih aktif bekerja saat ada pegawai lain yang pensiun. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja terhadap produktivitas kerja masih relatif rendah atau lemah, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar beban kerja juga memiliki peran yang besar dalam menentukan produktivitas kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai yang masih aktif bekerja saat ada pegawai lain yang pensiun, meskipun peran beban kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja masih terbilang rendah.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai yang masih aktif bekerja saat terjadi pensiun pegawai lain, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan kondisi kerja akibat berkurangnya jumlah pegawai berpengaruh terhadap kemampuan pegawai yang tersisa dalam mempertahankan tingkat produktivitas kerjanya. Meskipun demikian, kontribusi beban kerja terhadap produktivitas kerja tergolong relatif kecil, yaitu sebesar 14,6%, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti dukungan organisasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori produktivitas kerja sedang, meskipun beban kerja yang dirasakan cenderung berada pada kategori tinggi. Temuan ini memberikan kontribusi pada kajian psikologi kerja dan organisasi dengan menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akibat dinamika kepegawaian, seperti pensiun, tidak secara otomatis menurunkan produktivitas kerja, namun berpotensi memengaruhinya apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional guna menjaga produktivitas kerja pegawai dalam situasi keterbatasan sumber daya.

#### 5. Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada instansi tempat penelitian serta seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan telah memberikan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

#### Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, A. R., & Anwar, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 6(1). <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/1721>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13-13. <https://journal.pubmedia.id/index.php/pjp/article/view/2920>
- Kosoemowidjojo, S. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (6), 3370–3397. file. *C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suyatno, A., Leuhery, F ., Agustinus, J. W., Lubis, F.M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap ProduktivitasKerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accouting (COSTING)*, 7 (1), 770-777.  
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/6319>