**Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset**
**Volume. 3 Nomor. 4 Juli 2025**
e-ISSN : 2988-5418; p-ISSN : 2988-6031, Hal. 138-148
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i4.1953
*Available online at*: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

# Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2

**Pradiva Priski Saputri[1], Nurlaela Eva Puji Lestari[2], Sudirja[3]**
[1-3] Universitas Bina Sarana Informatika
*Korespondensi penulis: priskipradiva113@gmail.com* [1*]

***Abstract***. *The analysis intends to evaluate the impact of company values also workload on staff performance at Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2. Utilizing a quantitative statistical method, data collection involves observations and surveys provided to 33 employees. Using SPSS version 27, data assessment included aNOVA, correlation analysis, chi-square test, and R-squared value. Outcomes from the t-test reveal workplace culture (X1) adversely affects employee output (Y), yielding a t-value of -5.266, greater t-table 1.697 a significance value of 0.000. In conclusion, workload (X2) contributes positively and considerably to performance, reflected by a t-value of 5.765 > t-table 1.697 also a significance of 0.000. The F-test confirms that both variables jointly affect performance significantly (F-value 16.700 > F-table 3.316). The coefficient of determination ($R^2$) measures 52.7%, revealing that work culture and workload together affect performance, with the remaining 47.3% influenced by different variables.*

***Keywords:*** *Work Culture, Workload, Employee Performance.*

**Abstrak**. Studi tujuannya menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan tingkat stres terhadap produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2. Metode dipergunakan yakni pendekatan analitis kuantitatif melalui survei dan wawancara kepada 33 pegawai. Analisis data menggunakan SPSS versi 27 dengan teknik regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi ($R^2$). Uji t melihatkan budaya kerja (X1) berdampak negatif pada kinerja karyawan (Y), t hitung -5,266 > t tabel 1,697 signifikansi 0,000. Sedangkan, faktor beban kerja (X3) berdampak positif signifikan pada hasil, t hitung 5,765 > t tabel 1,697 signifikansi 0,000. Uji F melihatkan kedua variabel simultan memberikan dampak signifikan pada hasil (F hitung 16,700 > F tabel 3,316). Nilai koefisien determinasi ($R^2$) 52,7% menunjukkan budaya kerja serta beban kerja mempunyai dampak kinerja, sedangkan 47,3% disebabkan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mencakup individu menciptakan serta. menyediakan barang serta jasa, memeriksa kualitas, menganalisis pasar, mengelola sumber dana, serta merumuskan strategi dan tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya yang tinggi diharapkan membawa hasil optimal sesuai ambisi dan harapan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek fundamental dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, perusahaan atau organisasi harus mempunyai budaya kerja baik supaya mampu mengilhami serta mendorong karyawan, dan beban kerja yang selaras mampu membentuk lingkungan kerja yang menyokong kinerja. Pada tahun 2022, BSI bekerja sama dengan konsultan independent hasilnya menunjukan peningkatan skor AKHLAK sebesar 81,4% dibanding tahun sebelumnya.

Namun demikian, budaya kerja yang baik belum tentu menjamin peningkatan kinerja jika tidak diimbangi dengan penglolaan beban kerja yang tepat. Beban kerja yang sangat tinggi, tidak proporsional, atau tak selaras pada kapasitas serta kompetensi karyawan

*Received: Mei 26, 2025; Revised: Juni 06, 2025; Accepted: Juni 20, 2025; Online Available: Juni 23, 2025*

mampu menimbulkan tekanan psikologis, stress, dan kelelahan. Beban kerja yang sangat rendah juga mampu mengakibatkan minimnya tantangan dalam bekerja, pada akhirnya berdampak pada turunnya kinerja. Bank Syariah Indonesia sebagai organisasi besar dengan cakupan operasional yang luas memiliki tantangan tersendiri dalam mendistribusikan beban kerja secara adil dan seimbang di seluruh unit kerjanya. Perbedaan karakteristik wilayah, target bisnis, jumlah nasabah, hingga kondisi ekonomi lokal menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam pengaturan beban kerja karyawan. Dalam konteks ini, sangat penting untuk mengetahui bagaimana beban kerja dihadapi pegawai, fisik ataupun mental berpengaruh terhadap kinerja mereka, baik dalam hal penyelesaian tugas, pelayanan kepada nasabah, maupun kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Budaya Kerja

Menurut (Santoso Agus, 2022), "Budaya kerja ialah *the way we are doing here* yang berarti sikap serta perilaku karyawan melangsungkan tanggung jawab mereka". Budaya di dalam suatu perusahaan terdiri dari nilai-nilai tidak resmi, norma, serta keyakinan yang memandu interaksi antar individu dan kelompok di dalam perusahaan serta dengan pihak luar (Naninsih Nur., 2023). Secara singkat budaya kerja adalah seperangkat nilai, sikap, kebiasaan, dan cara berpikir yang dianut bersama oleh karyawan sebuah perusahaan dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa jenis budaya kerja menurut (Herdiana et al., 2024) : Klan Budaya, Budaya Pasar, dan Hierarki Budaya. Menurut (Fanlia Adiprimadana Sanjaya, 2021), Dimensi dan indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: Kreativitas, Ketekunan, Kerjasama, Rasionalitas, dan Integritas.

### Beban Kerja

Menurut (Yanti et al., 2023), "Beban kerja yakni seluruh jenis tugas atau pekerjaan yang perlu dituntaskan sumber daya manusia batas waktu yang sudah ditetapkan". Beban kerja merupakan total aktivitas atau kewajiban yang perlu dijalankan oleh individu dalam periode waktu tertentu yang biasanya dinilai berdasarkan jumlah kewajiban yang harus diselesaikan atau lama waktu yang digunakan (Wardhana Aditya., 2023). Secara Singkat beban kerja adalah sejumlah atau volume pekerjaan, baik bersifat fisik maupun mental atau sosial, yang dibebankan kepada seorang tenaga kerja dalam periode waktu tertentu.

Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja merujuk Aminah Soleman dalam (Roni Widiantoro & Lumban, 2024): Aspek eksternal yaitu tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja dan aspek internal yang mecakup usia, jenis kelamin, dan keadaan kesehatan. Merujuk Budiasa (Santanu Tita Rachtawati, 2022), beban kerja terdiri atas 3 dimensi yaitu Beban Mental, Beban Waktu, dan Beban Fisik.

**Kinerja Karyawan**

Merujuk (Wokas et al., 2022), "Kinerja karyawan dimaknai menjadi output dihasilkan pegawai yang ditinjau dari segi mutu, jumlah, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi". Kinerja ialah kompetensi seseorang mengerjakan tugas serta memenuhi standar kesuksesan telah ditentukan instansi, selaras pada pekerjaan diberi ke setiap karyawan" (Indrastuti, 2020). Secara singkat kinerja karyawan adalah hasil nyata dari usaha kemampuan dan sikap seseorang mengerjakan tugas juga tanggungjawab yang telah diberi padanya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun cara bekerja. Menurut (Gunawan et al., 2023), Aspek memengaruhi kinerja yakni: Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Motivasi. Menurut Mangkunegara dalam (Sinaga Romatua Sara, 2021), terdapat beberapa indikator kinerja yakni: Kualitas, Kuantitas, TanggungJawab, Kerja Sama, Inisiatif.

## 2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian dipergunakan yakni metode kuantitatif statistik juga menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Menurut (Prawiyogi et al., 2021), "teknik pengumpulan data dilaksanakan secara memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan pada responden, yang bertujuan memperoleh data atau informasi sesuai pada kebutuhan penelitian". Menurut (Firdousy Aprilia Maharani et al., 2022), "Metode kuantitatif yaitu suatu pendekatan studi dilandaskan paradigma positivisme. Ini dipergunakan guna mengkaji populasi atau sampel khusus, dengan proses pengumpulan data yang dilakukan melewati instrumen studi yang sudah disusun. Data yang didapat lalu dianalisis kuantitatif memanfaatkan teknik statistik, bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang sudah ditentukan dahulu". Sampel yakni representasi dari jumlah dan sifat yang ada dalam populasi (Istiqomah Nurul Khoir & Nurhidayati Maulida, 2022). Pada penelitian ini menggunakan sampel 33 karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

## 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Studi yang menerapkan analisis data termasuk validasi, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji t serta uji F, koefisien determinasi dan menggunakan software SPSS. Analisis yang sudah dilaksanakan:

### Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

| Kode Item | Nilai r hitung | Nilai r Tabel | sig | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **X1.1** | 0,658 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.2** | 0,733 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.3** | 0,575 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.4** | 0,499 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.5** | 0,755 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.6** | 0,768 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.7** | 0,863 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.8** | 0,765 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.9** | 0,854 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X1.10** | 0,841 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.1** | 0,616 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.2** | 0,713 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.3** | 0,603 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.4** | 0,383 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.5** | 0,807 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.6** | 0,811 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.7** | 0,718 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.8** | 0,778 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.9** | 0,825 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **X2.10** | 0,858 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.1** | 0,598 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.2** | 0,574 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.3** | 0,769 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.4** | 0,557 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.5** | 0,874 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.6** | 0,752 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.7** | 0,597 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.8** | 0,771 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.9** | 0,908 | 0,3440 | 000 | Valid |
| **Y.10** | 0,675 | 0,3440 | 000 | Valid |

Sumber: Data yang diolah dengan spss

Dilihat temuan tabel:

X1 dikatakan valid sebab nilai rhitung > rtabel 0,344.

X2 dikatakan valid sebab nilai rhitung > rtabel 0,344.

Y dikatakan valid sebab nilai rhitung > rtabel 0,344.

**Uji Reliabiltas**

Tabel 4.2 Uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **Budaya Kerja** | 0,897 | 0,60 | Reliabel |
| **Beban Kerja** | 0,897 | 0,60 | Reliabel |
| **Kinerja Karyawan** | 0,891 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah dengan spss

Tertera pada Tabel 4.2:

X1 dikatakan reliabel sebab nilai rhitung 0,897 > Cronbach Alpha 0.60.

X2 dikatakan reliabel sebab nilai rhitung 0,897 > Cronbach Alpha 0.60.

Y dikatakan reliabel sebab nilai rhitung 0,891 > Cronbach Alpha 0.60.

**Uji Normalitas**

Tabel 4.3 Uji Normalitas.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 33 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4.12744220 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,113 |
| | Positive | ,058 |
| | Negative | -,113 |
| Test Statistic | | ,113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200[c,d] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang diolah dengan spss

Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikan 0,200 > 0,05, simpulanya nilai residual sebaran normal.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37.571 | 3.802 | | 9.881 | .000 |
| | Budaya | -1.436 | .273 | -1.910 | -5.266 | .000 |
| | Beban | 1.612 | .280 | 2.091 | 5.765 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Berlandaskan tabel 4.4, didapat persamaan regresi linier berganda:

$Y = 37.571 – 1.436X1 + 1.612X2 + e$

Persamaan regresi dijabarkan:

a. Nilai constan 37.571 melihatkan nilai konstanta variabel partisipasi adalah 37.571.
b. Koefisien negatif (-1,436) melihatkan tiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya mengurangi nilai kinerja 1,436 satuan, asumsi variabel lain tetap.
c. Koefisien positif (1,612) melihatkan tiap kenaikan satu satuan pada variabel beban meningkatkan nilai kinerja 1,612 satuan, asumsi variabel lain tetap.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Uji t

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37.571 | 3.802 | | 9.881 | .000 |
| | Budaya | -1.436 | .273 | -1.910 | -5.266 | .000 |
| | Beban | 1.612 | .280 | 2.091 | 5.765 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

1. Budaya → Penelitian menunjukan nilai t hitung ialah -5266 > t tabel 1,697, nilai sig adalah 0, 000 < 0,05. Karenanya, Ho1 ditolak, sedangkan Ha1 diterima. Ini menunjukan budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan dan negatif pada kinerja karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.
2. Beban → Temuan studi menunjukan nilai t hitung yaitu 5,765 > t tabel 1,697, nilai sig adalah 0, 000 < 0,05. Karenanya, Ho2 ditolak, sedangkan Ha2 diterima. Melihatkan beban

kerja (X2) berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

**Uji Hipotesis (Uji F)**

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Uji F

ANOVA[a]

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 606.916 | 2 | 303.458 | 16.700 | .000[b] |
| | Residual | 545.145 | 30 | 18.171 | | |
| | Total | 1152.061 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban, Budaya
Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Dapat diketahui uji F (simultan) memiliki nilai f hitung 16.700 > F tabel 3,316 juga memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka simpulannya variabel budaya kerja ($X_1$), beban kerja (X2) berdampak simultan pada kinerja karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

**Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)**

Tabel 4.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial ($R^2$)

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .345[a] | .119 | .091 | 5.72078 |

a. Predictors: (Constant), Budaya
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Koefisien R Square (R2) untuk budaya kerja (X1) adalah 0,119 atau setara dengan 11,9 %, berdasarkan data yang disajikan. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) hanya memiliki hubungan yang rendah, yaitu sekitar 11,9 %, dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

**Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)**

Tabel 4.8 Analisis Koefisien Determinasi Parsial ($R^2$)

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .299[a] | .089 | .060 | 5.81745 |

a. Predictors: (Constant), Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Koefisien R Square (R2) untuk beban kerja (X2) adalah 0,089 atau setara dengan 8,9%, berdasarkan data yang disajikan. Melihatkan variabel beban kerja (X2) hanya mempunyai hubungan yang rendah, yaitu sekitar 8,9%, dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

**Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Tabel 4.10 Analisis Koefisien Determinasi Simultan ($R^2$)

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .726[a] | .527 | .495 | 4.26280 |

a. Predictors: (Constant), Beban, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah dengan spss.

Uji koefisien determinasi simultan melihatkan nilai koefisien R Square ($R^2$) 0,527 (52,7%). Hal tersebut mengindikasikan variabel budaya kerja serta beban kerja hanya memberi kontribusi 52,7% pada kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang moderat atau cukup kuat. Sementara itu, sisa 47,3% dari kinerja karyawan dikendalikan aspek lainnya yang tidak tercakup.

**Pembahasan**

Hasil penelitian pada 33 responden, ditemukan bahwa uji yang dilakukan melihatkan nilai t variabel budaya kerja (X1) yakni -5,266, lebih besar dibanding nilai t tabel yang 1,697, tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Karenanya Ho1 ditolak juga Ha1 diterima, hasil mengindikasikan variabel budaya kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

Temuan studi terhadap 33 responden, ditemukan bahwa uji yang dilakukan melihatkan nilai t variabel beban kerja (X2) yakni 5,765 lebih besar dibanding nilai t tabel yang 1,697, tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Karenanya Ho2 ditolak juga Ha2 diterima, hasil mengindikasikan

variabel beban kerja mempunyai dampak positif signifikan secara parsial kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

Dilaksanakan pengujian simultan yang melihatkan variabel budaya kerja juga beban kerja mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2. Hal tersebut tertera pada uji F, di mana nilai Fhitung (16.700 ) > F-tabel (3,316) nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ho3 ditolak juga Ha3 diterima, bermakna budaya kerja serta beban kerja bersamaan mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.

## 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan temuan studi dari pembahasan telah peneliti laksanakan, simpulannya berupa:

1. Berdasarkan uji terhadap variabel budaya kerja, di dapat nilai t hitung - 5,266 > t tabel 1,697 nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 parsial dikatakan budaya kerja terdapat dampak signifikan tetapi negatif pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.
2. Berlandaskan uji pada variabel beban kerja, di dapat nilai t hitung 5,765 > t tabel 1,697 nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 parsial dikatakan beban kerja terdapat dampak signifikan dan positif kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok Margonda 2.
3. Berdasarkan uji pada variabel budaya kerja serta beban kerja, di dapat nilai f hitung 16.700 > f tabel 3.316 nilai signifikan yakni 0,000 < 0,05 simultan dinyatakan budaya kerja juga beban kerja punya dampak signifikan pada kinerja karyawan.
4. Berlandaskan uji koefisien determinasi parsial variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan, nilai R square 0,119 atau 11,9 % maknanya melihatkan variabel budaya kerja (X1) terdapat pengaruh endah pada kinerja karyawan (Y).
5. Berlandaskan dari uji koefisien determinasi parsial variabel beban kerja pada kinerja karyawan, nilai R square nilai R hitung 0,089 atau 8,9% maknanya melihatkan variabel beban kerja (X2) adanya pengaruh rendah kinerja karyawan (Y).

### Saran

1. Pihak manajemen perlu menilai efektivitas budaya kerja secara menyeluruh dan meningkatkan pemahaman karyawan melalui sosialisasi, pelatihan, serta penerapan nilai budaya dalam aktivitas harian. Pimpinan juga harus menjadi contoh agar budaya kerja positif dapat membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi di masa mendatang. Harapannya mampu memberi kontribusi lebih signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di masa depan meskipun pengaruh awalnya kecil.

2. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara objektif dan berkala, serta menyesuaikannya dengan kapasitas dan keahlian individu. Selain itu, dukungan berupa pelatihan manajemen waktu dan penerapan sistem kerja fleksibel diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan langkah ini, beban kerja dapat dioptimalkan sehingga berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan meskipun pengaruh awalnya kecil.
3. Saran untuk studi berikutnya agar menambah variabel lainnya berupa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja guna memberikan pendalaman lebih komprehensif mengenai faktor - faktor memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

Firdousy, A. M., Surya, A. D., Daniel, R., & Gunawan, S. I. (2022). Pengaruh ukuran perusahaan, tingkat hutang, kepemilikan manajerial, komite audit terhadap persistensi laba.

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen, 11*(1). http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm

Herdiana, W., Idhofi, A., & Ali, A. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap budaya kerja di MIN 1 Bogor. *Al-Munadzomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. http://jurnal.iuqibogor.ac.id

Indrastuti, S. (2020). *Buku manajemen sumberdaya manusia stratejik*.

Istiqomah, N. K., & Nurhidayati, M. (2022). Kepuasan konsumen pada Rumah Laundry di Desa Biting Badegan Ponorogo, *2*(1).

Naninsih, N., Handayani, S., Suriadi, S., Yuniningsih, T., Sangkala, M., Kasmawaru, A. S. (2023). *Buku MSDM (SDM era digital)*. https://repository.unkris.ac.id/id/eprint/2024

Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan media Big Book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu, 5*(1), 446–452. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787

Rachtawati, S. T., & Fira, M. A. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express).

Santoso, A. (2022). Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Mijen). *Innovation, Theory & Practice Management Journal, 1*(2). https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php

Sanjaya, F. A. (2021). Dampak budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin).

Sinaga, R. S. S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api DIVRE 1 Sumatera Utara.

Wardhana, A., Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., H. S., Riswal, N. W. D. D. M., Saptadi, J. D., & P., I. A. (2023). *Buku beban kerja dan produktivitas*. https://www.researchgate.net/publication/374263111

Widiantoro, R. P., & Lumban, G. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2022). The influence of leadership style, work engagement and work environment on the performance of PT. PLN Kawangkoan.

Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14*(1), 52. https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333