

**GAMBARAN BEBAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS BAGIAN PERKANTORAN
RSUD dr. ADNAN WD PAYAKUMBUH
TAHUN 2024**

Bunga Wulan Jonior¹, Elsi Susanti², Rantih Fadhlya Adri³

^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Jl. By Pass, Aur Kuning, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26181

E-mail: bungawulan0@gmail.com

Artikel Diterima : 15 Februari 2025 , Diterbitkan : 28 Februari 2025

ABSTRAK

Beban kerja meliputi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Beban kerja juga mencakup proses atau kegiatan yang harus dilakukan suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kerja unit tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gambaran Beban Kerja Karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024 karena jika tekanan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsung harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dan pada saat yang sama karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pekerjaannya maka pekerjaan akan terasa berat. Apabila tugas yang diberikan kepada seorang pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut maka beban kerja akan terlalu tinggi dan pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal, karena hal tersebut peneliti tertarik mengangkat judul ini. Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif pendekatan Kuantitatif dengan jumlah responden 33 orang bagian perkantoran. Hasil dari penelitian yang di dapat dari jawaban kuesioner yaitu kondisi pekerjaan tergolong dalam keadaan baik, waktu kerja yang di terapkan sesuai dengan ketetapan rumah sakit dan target kerja yang harus dicapai termasuk tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh termasuk kategori baik dengan hasil kondisi pekerjaan (tinggi), waktu kerja tergolong (sesuai) dan Target yang harus dicapai (tinggi).

Kata Kunci : Perkantoran, Beban Kerja

ABSTRACT

Workload includes all activities carried out by employees, both directly and indirectly, as well as the time required to complete these tasks and work. Workload also includes processes or activities that must be carried out by an organizational unit systematically within a certain period of time to measure the effectiveness and efficiency of the unit's work. The aim of this research is to determine the description of the workload of non-medical employees in the office section of Dr. RSUD. Adnaan WD Payakumbuh 2024 because if the pressure of additional tasks given by the direct superior must be completed within the specified time, and at the same time the

employee has to complete the work according to his job duties, the work will feel heavy. If the tasks given to an employee do not match the employee's abilities, the workload will be too high and the employee will not be able to work optimally, because of this, researchers are interested in raising this title. This type of research uses a descriptive quantitative approach with a total of 33 respondents from the office department. The results of the research obtained from the answers to the questionnaire are that working conditions are classified as good, the working hours applied are in accordance with hospital regulations and the work targets that must be achieved are high, so it can be concluded that the workload of non-medical employees in the office section of Dr. RSUD. Adnaan WD Payakumbuh is in the good category with the results of working conditions (high), working time classified as (suitable) and targets that must be achieved (high).

Keyword : Office, Workload.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan karyawan dalam organisasi secara sistematis dan komprehensif. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa macam fungsi. Di dalam buku (Setiono & Sustiyatik, 2020) ada 5 fungsi MSDM, yaitu: Perencanaan untuk kebutuhan SDM, Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, Penilaian Kinerja.

Beban kerja meliputi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga mencakup proses atau kegiatan yang harus dilakukan suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mengukur efektivitas dan 4 efisiensi kerja unit tersebut.

Beban kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menjadikan hasil yang dicapai kurang optimal karena hanya karyawan mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan lebih banyak

tugas. Jika hal ini sering terjadi maka berdampak pada kinerja karyawan (Lestari et al., 2022).

Beban kerja yang berat pada akan mengurangi produktivitas kinerja. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung seseorang, maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan. Rendahnya beban kerja yang dirasakan karyawan juga dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, karena karyawan cenderung mudah bosan, kehilangan minat bekerja, dan kurang fokus (Lestari et al., 2022). Yang mempengaruhi beban kerja menurut (Puspita, 2019) yaitu Tugas Tambahan, Waktu Kerja.

Selain itu, pengukuran jumlah pekerjaan dapat dilakukan dengan membandingkan waktu normal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu normal yang dialokasikan. Secara umum beban kerja mengacu pada persepsi karyawan terhadap aktivitas yang harus dilakukan dengan sejumlah waktu dan tenaga tertentu untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan (Rohman et al., 2023).

Indikator Beban Kerja Menurut (Koesmowidjojo, 2017) yang dikutip oleh beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui beban kerja pegawai, yaitu

sebagai berikut: Kondisi Perkerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang harus dicapai. Dampak Beban Kerja Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan kelelahan fisik, beban kerja yang terlalu rendah menyebabkan gerakan yang berulang-ulang sehingga menimbulkan kebosanan dan perasaan monoton Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena pekerjaan atau tugas yang terlalu berat Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus pada pekerjaan, menempatkan pekerja pada risiko.

Dan penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Lestari et al., 2022) dengan judul Beban Kerja di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna, dengan hasil penelitian beban kerja keseluruhan di unit administrasi manerial RSUD Hasanuddin Damrah Manna dapat memberikan gambaran bahwa beban kerja mayoritas tergolong rendah sebanyak 28 responden 5 (62.2%) sedangkan yang lainnya di kategori beban kerja sedang berjumlah 17 responden (37.8%).

Diketahui terdapat 166 karyawan Non Medis yang berkerja di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh. 166 karyawan Non Medis tersebut terdiri dari 53 orang PNS, 2 orang PPPK, dan 111 Non ASN. 166 karyawan yang berkerja sampai bulan Februari tahun 2024, dan 33 karyawan TU/Perkantoran. Salah satu kendala dalam terwujudkan profesionalisme sumber daya manusia pada organisasi dan rumah sakit yaitu kapasitas kerja dan pekerjaan tidak sesuai. Hal ini disebabkan oleh komposisi karyawan atau keterampilan tidak proporsional atau diakibatkan oleh distribusi karyawan belum menunjukkan kebutuhan atau beban kerja yang sebenarnya.

Beban kerja yang berat tentu saja dapat menimbulkan permasalahan negatif yang tidak diinginkan. Ketidakseimbangan beban kerja dan jumlah karyawan dapat mempengaruhi pelayanan, kepuasan pasien

bahkan kualitas rumah sakit, ketersediaan sumber daya manusia harus disesuaikan juga dengan kebutuhan rumah sakit. Kurangnya sumber daya manusia mempengaruhi dan Memburuknya kualitas pelayanan (Abdullah, Samsualam, 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Beban Kerja Karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui kondisi pekerjaan, waktu kerja dan Target yang harus dicapai karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini telah dilaksanakan di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh pada tanggal 15 Mei sampai 16 Mei 2024. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu 33 karyawan Non Medis bagian Perkantoran sebagai Responden.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel yang diperoleh dari seluruh karyawan non medis karyawan di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh, dan data sekunder diperoleh dari arsip dokumen yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dilakukan seperti profil RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Adapun Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistik 21 agar dapat memperoleh hasil penelitian yang akurat.

HASIL

Berdasarkan penelitian tentang Gambaran Beban Kerja Karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh, Peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024

No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a. Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	10	30.3
2	Perempuan	23	69.7
b. Tingkat Pendidikan			
1	SMA	4	12.1
2	Diploma III	7	21.2
3	SI	20	60.0
4	Magister	2	6.1

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas jenis kelamin yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 33 responden di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh dengan rincian sebagai berikut, 10 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 30.3 % dan 23 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 69.7 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas tingkat pendidikan yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 33 responden di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh dengan rincian sebagai berikut, 4 responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase 12.1 %, 7

responden memiliki tingkat pendidikan Diploma III dengan persentase 21.2 %, 20 responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan persentase 60.6 %, dan 2 responden memiliki tingkat pendidikan Magister dengan persentase 6.1 %.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kondisi Pekerjaan, Waktu Kerja dan Target yang harus dicapai Karyawan Non Medis Bagian Perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024

NO	Tujuan Khusus	Frekuensi (f)	Persentase (%)
a. Kondisi Pekerjaan			
	Tinggi	23	69.7
	Rendah	10	30.3
b. Waktu Kerja			
	Sesuai	20	60.6
	Tidak Sesuai	13	39.4
c. Target yang harus dicapai			
	Tinggi	19	57.6
	Rendah	14	42.4

PEMBAHASAN

Kondisi pekerjaan

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti berikan ke responden di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh terdapat 23 responden memiliki tingkat kondisi pekerjaan tinggi dengan persentase 69.7 % dan 10 memiliki tingkat kondisi pekerjaan rendah dengan persentase 30.3 %. Hasil penelitian pada bagian Kondisi pekerjaan menunjukkan bahwa kondisi kerja tergolong (baik) dan tidak adanya tekanan pada saat bekerja. Apabila kondisi kerja stabil maka pekerjaan yang dikerjakan akan terselesaikan dengan optimal.

Menurut teori (Koesmowidjojo, 2017) Kondisi kerja yang dimaksud menunjukkan seberapa baik karyawan tersebut memahami pekerjaannya. Sebagai contoh Kondisi kerja para pekerja tentu saja bergantung pada

pandangan yang dimiliki individu terhadap kondisi kerjanya, misalnya kemampuan mengambil keputusan cepat di hari kerja dan kejadian tak terduga seperti mencakup kemampuan mengatasi masalah. Melaksanakan pekerjaan medadak di luar jam yang telah ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan (Prabowo, 2022) menyatakan bahwa terdapat 27 responden dengan kondisi kerja 1 ringan, 25 sedang dan 1 berat, yang mana kondisi pekerjaan sedang lebih banyak yaitu 25 responden dengan presentase 92.6 %. 25 responden tersebut menyatakan bahwa kondisi pekerjaan dalam kondisi stabil tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat.

Menurut asumsi peneliti masih ada kondisi pekerjaan tergolong rendah sebesar 30.3 %. Hal ini disebabkan karena adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, sedangkan tergolong tinggi sebesar 69.7 %. Hal ini dapat dilihat dari rekap jawaban kuesioner dari 33 responden dengan jawaban nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 yang berbunyi “Penambahan tugas yang terus menerus terjadi bisa membuat beban kerja semakin berat” dengan nilai 28, Kondisi kerja yang tinggi juga didukung dari 33 responden yang sebagian besar tingkat pendidikan responden Sarjana yaitu sebanyak 20 dengan persentase 60.6% dan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 dengan persentase 69,7%.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti berikan ke responden di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh terdapat 20 responden memiliki waktu kerja yang (sesuai) dengan presentase 60.6 % dan 13 memiliki waktu kerja (tidak sesuai) dengan presentase 39.4 %. Hasil penelitian pada bagian waktu kerja menunjukkan bahwa kondisi kerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Menurut teori (Koesmowidjojo, 2017) Waktu kerja salah satu faktor penting yang harus diperhitungkan dalam sistem produksi. Jam kerja berfungsi menentukan produktivitas suatu pekerjaan yang menjadi patokan untuk menentukan cara kerja yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, untuk membandingkan waktu kerja dengan pekerja yang ada, dibutuhkan waktu standar sebagai acuan dalam menentukan metode kerja optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2022) menyatakan bahwa terdapat 27 responden dengan frekuensi waktu kerja 1 ringan, 20 sedang dan 6 berat, yang mana frekuensi waktu kerja sedang lebih banyak yaitu 20 responden dengan presentase 74.08 %. 20 responden menyatakan bahwa waktu kerja sudah sesuai dengan aturan yang diterapkan walaupun ada sesekali mencapai waktu lembur tetapi pekerjaan terselesaikan tepat waktu.

Menurut asumsi peneliti masih adanya waktu kerja yang tergolong tidak sesuai sebesar 39.4 %, disebabkan oleh karyawan yang membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tiba-tiba diberikan oleh atasan, sedangkan karyawan sedang mengerjakan pekerjaan rutin, sedangkan waktu kerja yang tergolong sesuai sebesar 60.6 %. Asumsi ini didukung oleh hasil jawaban nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 3 yang berbunyi “Dibutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tiba-tiba diberikan” dengan nilai 26 jadi hasil yang didapat dari penelitian ini waktu kerja karyawan (sesuai) dengan ketentuan RS.

c. Target yang harus dicapai

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti berikan ke responden di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh terdapat 19 responden memiliki target yang harus dicapai tinggi dengan presentase 57.6 % dan 14 memiliki target yang harus dicapai

rendah dengan presentase 42.4 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki target pekerjaan yang tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Menurut teori (Koesmowidjojo, 2017) Target kerja yang ditetapkan tentunya berdampak langsung pada beban kerja karyawannya. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, atau semakin besar kesenjangan antara waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelaksanaan dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, maka semakin banyak pula pekerjaan yang dirasakan oleh seorang pegawai. Untuk itu perlu ditetapkan standar/standar waktu yaitu jam untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu pada setiap organisasi, dan tentunya rentang tersebut bervariasi antar jam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2022) menyatakan bahwa terdapat 27 responden dengan frekuensi waktu kerja 0 ringan, 11 sedang dan 16 berat, yang mana frekuensi waktu kerja berat lebih banyak yaitu 16 responden dengan presentase 59.26 %. 16 responden menyatakan bahwa target kerja yang harus dicapai tinggi karena harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Menurut asumsi peneliti masih ada target kerja yang harus dicapai tergolong rendah sebesar 42.4 % hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan, tidak mempengaruhi kualitas kerja sehingga target kerja masih bisa tercapai, sedangkan tergolong tinggi sebesar 57.6% % hal ini didukung dari rekap jawaban kuesioner dari 33 responden yang sebagian besar berpendidikan Sarjana sebanyak 20 dengan persentase 60.6% dengan jawaban nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 4 yang berbunyi "Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja." Dengan nilai 29 sebagian besar responden yang menjawab berjenis kelamin

perempuan sebanyak 23 dengan persentase 69,7%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja karyawan non medis bagian perkantoran tergolong (baik) dengan kondisi pekerjaan berada pada kategori Tinggi (baik), waktu kerja 2024 berada pada kategori sesuai (baik), dan target kerja yang harus dicapai karyawan non medis bagian perkantoran RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2024 berada pada kategori tinggi (baik).

Saran

Bagi Institusi Kesehatan

Dari hasil penelitian ini semoga rumah sakit dapat mempertahankan kondisi kerja, waktu kerja dan target kerja karyawan agar tetap stabil, dan tidak menimbulkan kenaikan beban kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan penelitian ini juga bisa dipergunakan oleh rumah sakit sebagai sebagai bahan masukan atau acuan tentang beban kerja karyawan.

Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan dengan sebaik-baiknya sebagai bahan referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa kesehatan DIII Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat serta dapat menambah wawasan tentang beban kerja karyawan di rumah sakit.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lainnya yang berhubungan dengan beban kerja untuk mencegah terjadinya tekanan saat bekerja

KEPUSTAKAAN

Abdullah, Samsualam, H. (2023). Analisis

- Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 4.
- Abdussamad, Z. (2021). *Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif*. Makassar;Syakir Media Press.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue July). Purwokerto Selatan; CV. Pena Persada.
- Ernyasih. (2019). Gambaran Beban Kerja Pegawai Di Unit Casemix Rumah Sakit Permata Pamulang Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 27–37.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2023). Faktor yang mempengaruhi beban kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Kadir, E., & Badwi, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(1), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Kaharuddin. (2021). Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan*, IX(1), 1–8. <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisi Beban Kerja*. Jakarta, Raih Asa Sukses.
- Lestari, A. P., Putri, I. R. R., & ... (2022). Beban Kerja Di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 5(2), 77–84. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/view/2812%0Ahttps://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/download/2812/1855>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang; Yayasan Kita Menulis.
- Makbul, M. (2021). Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian. *Prodi Dirasah Islamiyah Konsentrasi Pendidikan Dan Keguruan Pascasarjana UIN Alauddin Makassar*, 6.
- Prabowo, Y. D. (2022). Gambaran Beban Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya. *Prodi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Siliwangi Tasikmalaya*, 1–73.
- Puspita. (2019). Gambaran Beban Kerja Perawat Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan*.
- Rahardjo, daniel A. S. (2022). *Sumber Daya Manusia* (Vol. 53, Issue 9). Semarang; Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rohman, S. N., Ambarwati, Diana, & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38.
- Rusandi, & Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif

- dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Sandi, A. M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyyawan PT. Japva Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Institut Informatika Da Bisnis Darmajaya*, 5–24.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*.