

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN UNIT MARKETING DAN TEKNISI
DI PERUSAHAAN “X” TANGERANG**

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD WITH EMPLOYEE
PERFORMANCE OF THE MARKETING UNIT AND
TECHNICIANS AT “X” COMPANY TANGERANG**

**¹Tri Okta Ratnaningtyas, ²Fenita Purnama Sari Indah, ³Firdha Senja
Maelaningsih, ⁴Bayu Prasetya Kusuma**

^{1,4} Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Kharisma Persada

² Program Studi DIII Farmasi STIKes Kharisma Persada

³ Program Studi S1 Farmasi Klinik dan Komunitas STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Email :¹triokta@masda.ac.id; ²fenita.purnama@masda.ac.id; ³senjafirdha@gmail.com;

⁴bayup2114@gmail.com

ABSTRACT

The total workforce in February 2019 was 136.18 million people, while 6.82 million people were jobless. At Banten Province in 2019, the total working population is 5.332 million workers and at the Tangerang District is 1.532 million workers. This number of people working is the highest compared to other districts. Based on the results of interviews that researchers conducted in a preliminary study on April 7, 2020, it was found that most employees complained about work standards, namely in the form of work time problems that were not by following work shifts and performance targets that had attainable were quite high. Therefore, this study conducted to analyze the relationship between workload with employee performance of the marketing unit and technicians at “X” Company Tangerang. This type of research is an observational analytic study with a quantitative approach and a cross-sectional study design. The sample size obtained 62 employees employees in the marketing unit and technicians with the sampling technique used, namely accidental sampling. The instruments and data collection techniques used in this study were questionnaires using google form which filled its own indirectly and by the respondents themselves. Based on the research results, of the 62 respondents there were 22 respondents with a percentage of 91.7% who had a good performance because of a good workload and there were 21 respondents with a percentage of 55.3% who had a poor performance due to poor workload. Based on the results of statistical tests it is known that the $p\text{-value} = 0.001 < \alpha = 0.05$, this indicates that there is a significant relationship between workload with employee performance of the marketing unit and technicians at “X” Company Tangerang. Employees who work not by following their abilities will experience workloads so that these employees will experience a decrease in performance.

Keywords: employee, performance, workload

ABSTRAK

Jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 yaitu sebanyak 136,18 juta orang, sedangkan 6,82 juta orang menganggur. Pada Provinsi Banten tahun 2019, total keseluruhan penduduk yang bekerja adalah sebanyak 5,332 juta pekerja sedangkan di Kabupaten Tangerang adalah sebanyak 1,532 juta pekerja. Angka tersebut merupakan jumlah tertinggi dibandingkan dengan kabupaten lain (Pandeglang, Lebak, dan Serang). Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dalam studi pendahuluan pada tanggal 7 April 2020 diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengeluhkan standar pekerjaan yaitu berupa masalah waktu kerja yang tidak sesuai dengan *shift* kerja dan target kinerja yang harus dicapai cukup tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian *cross sectional*. Besar sampel sebanyak 62 karyawan di unit marketing dan teknisi dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental*

sampling. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan *google form* yang diisi secara langsung dan sendiri oleh responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 62 responden terdapat 22 responden dengan persentase 91,7% memiliki kinerja baik karena beban kerja yang baik dan terdapat 21 responden dengan persentase 55,3% memiliki kinerja tidak baik dikarenakan beban kerja yang tidak baik. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh $p\ value = 0,001 < \alpha = 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya akan mengalami beban kerja, sehingga karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Kata kunci: karyawan, kinerja, beban kerja

PENDAHULUAN

Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup (Rolos, *et al.*, 2018). *Output* perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan (Setiawan, 2016).

Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018. Dalam hal ini, sebanyak 129,36 juta orang adalah penduduk bekerja dan sebanyak 6,82 juta orang menganggur. Di sisi lain, berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten tahun 2019, total keseluruhan penduduk yang bekerja adalah sebesar 5,332 juta pekerja. Jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Tangerang adalah sebesar 1,532 juta pekerja. Angka tersebut merupakan jumlah tertinggi dibandingkan dengan kabupaten lain (Pandeglang, Lebak, dan Serang).

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fahmi, *et al.* (2018) yang berjudul Analisis Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) untuk Mengoptimalkan Kinerja pada Teknisi *Maintenance Rubber Tyred Gantry* (RTG) diketahui bahwa beban kerja dari 18 teknisi masih belum seimbang. Dalam hal ini, terdapat 8 orang yang memiliki beban kerja berlebih, 2 orang dengan beban kerja normal, dan 8 orang dengan beban kerja di bawah normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja teknisi *maintenance* RTG tidak merata,

sehingga perlu pemerataan dalam pembagian tugas untuk teknisi *maintenance* agar 18 teknisi masuk ke dalam kategori beban kerja normal.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dalam studi pendahuluan pada tanggal 7 April 2020 diperoleh informasi bahwa beban kerja karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang cukup tinggi di mana indikator beban kerja dipengaruhi oleh target yang harus dicapai karyawan, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Sebagian besar karyawan mengeluhkan standar pekerjaan yaitu berupa masalah waktu kerja yang tidak sesuai dengan *shift* kerja dan target kinerja yang harus dicapai cukup tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan desain studi *cross sectional*. Variabel bebas yang digunakan adalah variabel beban kerja (meliputi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan). Sedangkan, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (meliputi: kuantitas, kualitas, *personality*, dan ketepatan waktu).

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan mulai Bulan April sampai dengan Bulan Juni tahun 2020 di sebuah perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang yang berjumlah 75 karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Issac dan Michael diperoleh sebanyak 62 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling*. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi secara langsung dan sendiri oleh responden. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolahan data untuk selanjutnya dilakukan pengukuran atau analisis dengan menggunakan uji statistik hubungan dalam hal ini uji *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil dan Pembahasan Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Variabel karakteristik responden dalam penelitian ini dibedakan atas usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, masa kerja, dan unit kerja. Distribusi frekuensi atas variabel karakteristik responden sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja, Masa Kerja, dan Unit Kerja

| No. | Karakteristik Responden | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|-----|-------------------------|---------------|-------------------|
| 1. | Usia | | |
| | a. 15-19 tahun | 0 | 0,0 |
| | b. 20-24 tahun | 11 | 17,8 |
| | c. 25-29 tahun | 18 | 29,0 |
| | d. 30-34 tahun | 21 | 33,9 |
| | e. 35-39 tahun | 8 | 12,9 |
| | f. 40-44 tahun | 0 | 0,0 |
| | g. 45-49 tahun | 2 | 3,2 |
| | h. 50-54 tahun | 2 | 3,2 |
| | i. 55-59 tahun | 0 | 0,0 |
| | j. ≥ 60 tahun | 0 | 0,0 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 2. | Jenis Kelamin | | |
| | a. Laki-Laki | 41 | 66,1 |
| | b. Perempuan | 21 | 33,9 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 3. | Pendidikan | | |
| | a. SD | 0 | 0,0 |
| | b. SMP | 0 | 0,0 |
| | c. SMA/SMK | 0 | 0,0 |
| | d. D3 | 26 | 41,9 |
| | e. D4 | 0 | 0,0 |
| | f. S1 | 35 | 56,5 |
| | g. S2 | 1 | 1,6 |
| | h. S3 | 0 | 0,0 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 4. | Lama Kerja | | |
| | a. Sesuai | 14 | 22,6 |
| | b. Tidak Sesuai | 48 | 77,4 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 5. | Masa Kerja | | |
| | a. > 3 tahun | 41 | 66,1 |
| | b. 3 Tahun | 0 | 0,0 |
| | c. < 3 tahun | 21 | 33,9 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 6. | Unit Kerja | | |
| | a. Marketing | 42 | 67,7 |
| | b. Teknisi | 20 | 32,3 |
| | Total | 62 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hampir setengah responden berusia 30-34 tahun yaitu sebesar 21 responden dengan persentase 33,9%. Hal ini sesuai dengan data Badan Pusat Statistik Banten tahun 2019, penduduk yang bekerja dengan kelompok umur tertinggi berada pada rentang usia 30-34 tahun. Selain itu, berdasarkan jenis kelamin, responden yang diperoleh peneliti sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 41 responden dengan persentase 66,1%. Peneliti berpendapat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki karena kegiatan-kegiatan di Perusahaan “X” membutuhkan keterampilan dan keahlian dalam memperbaiki suatu hal, kecekatan, kemampuan dalam berinteraksi serta tenaga yang kuat dan tangguh.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Strata 1 (S1) dalam hal ini tingkat pendidikan sarjana yaitu sebesar 35 responden dengan persentase 56,5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliana, et al. (2015) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang” yang menjelaskan bahwa keberadaan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai berkorelasi secara signifikan karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sehingga pada kenyataannya peneliti dalam penelitian tersebut menyimpulkan dengan adanya tingkat pendidikan yang memadai maka mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hampir seluruh responden memiliki lama kerja yang tidak sesuai yaitu sebesar 48 responden dengan persentase 77,4%. Lama kerja yang tidak sesuai tersebut didasarkan atas pengaturan jam kerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 dijelaskan bahwa waktu ideal bekerja adalah 7 jam dalam 1 hari dengan lama 6 hari dalam satu minggu atau 8 jam dalam 1 hari dengan lama 5 hari dalam satu minggu.

Di sisi lain, berdasarkan hasil penelitian terkait dengan aspek masa kerja diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja > 3

tahun yaitu sebesar 41 responden dengan persentase 66,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, *et al.* (2018) yang berjudul “Hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado” diperoleh hasil sebagian besar masa kerja responden > 3 tahun yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 62,2%. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastiyono (2016) yang menyatakan bahwa lamanya masa kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Harusnya semakin lama masa kerja seseorang akan membuat kinerjanya semakin membaik karena skill atau kemampuannya semakin meningkat. Namun, pada kasus tertentu ada kalanya juga semakin memburuk yang bisa saja terjadi karena mereka merasa jenuh, bosan atau cenderung malas untuk melakukan pekerjaan yang sama selama dari tahun ke tahun.

Menurut aspek unit kerja diketahui bahwa sebagian besar unit kerja responden adalah unit marketing yaitu sebesar 42 responden dengan persentase 67,7 %. Menurut peneliti jumlah karyawan unit marketing lebih banyak dikarenakan perusahaan lebih memfokuskan target yang ingin dicapai dan kegiatan-kegiatan yang banyak dilakukan lebih mengarah pada bagian marketing.

b. Beban Kerja

Variabel beban kerja dalam penelitian ini dibedakan atas target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Distribusi frekuensi atas variabel beban kerja sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Berdasarkan Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, dan Standar Pekerjaan

| No. | Beban Kerja | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|-----|---------------------------|---------------|-------------------|
| 1. | Target yang Harus Dicapai | | |
| | a. Baik | 16 | 25,8 |
| | b. Tidak Baik | 46 | 74,2 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 2. | Kondisi Pekerjaan | | |
| | a. Baik | 24 | 38,7 |
| | b. Tidak Baik | 38 | 61,3 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 3. | Standar Pekerjaan | | |
| | 1. Baik | 27 | 43,5 |
| | 2. Tidak Baik | 35 | 56,5 |
| | Total | 62 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil penelitian dalam Tabel 2 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja dengan target yang harus icapai berada dalam kriteria tidak baik yaitu sebesar 46 responden dengan persentase 74,2%. Berdasarkan aspek kondisi pekerjaan diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja dengan kondisi pekerjaan yang tidak baik yaitu sebesar 38 responden dengan persentase 61,3%. Menurut peneliti, karyawan yang merasa kondisi pekerjaannya tidak baik disebabkan lamanya proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan perlu meningkatkan upayanya dalam hal pengambilan keputusan melalui manajemen *problem solving* yang baik dan benar.

Berdasarkan hasil penelitian menurut aspek standar pekerjaan diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja dengan standar pekerjaan yang tidak baik yaitu sebesar 35 responden dengan persentase 56,5%. Menurut peneliti, karyawan yang merasa standar pekerjaannya tidak baik disebabkan adanya kesan yang mereka rasakan dalam bekerja tidak baik. Hal tersebut dikarenakan beban kerja karyawan tidak sesuai dengan pengaturan waktu dalam bekerja, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian berupa penyelenggaraan kebijakan maupun *Standar Operating Procedure* (SOP) agar karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa merasa terbebani.

c. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibedakan atas kuantitas, kualitas, *personality*, dan ketepatan waktu. Distribusi frekuensi atas variabel kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas, Kualitas, *Personality*, dan Ketepatan Waktu

| No. | Kinerja Karyawan | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|-----|------------------|------------|----------------|
| 1. | Kuantitas | | |
| | a. Baik | 41 | 66,1 |
| | b. Tidak Baik | 21 | 33,9 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 2. | Kualitas | | |
| | a. Baik | 20 | 32,3 |
| | b. Tidak Baik | 42 | 67,7 |

| | Total | 62 | 100,0 |
|-----------------------|--------------|-----------|--------------|
| 3. <i>Personality</i> | | | |
| a. Baik | | 43 | 69,4 |
| b. Tidak Baik | | 19 | 30,6 |
| | Total | 62 | 100,0 |
| 4. Ketepatan Waktu | | | |
| a. Baik | | 56 | 90,3 |
| b. Tidak Baik | | 6 | 9,7 |
| | Total | 62 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil penelitian dalam Tabel 3 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dengan kuantitas yang baik yaitu sebesar 41 responden dengan persentase 66,1%. Selain itu, berdasarkan aspek kualitas diketahui sebagian besar responden memiliki kinerja dengan kualitas yang tidak baik yaitu sebesar 42 responden dengan persentase 67,7%. Menurut peneliti, kualitas karyawan tergolong tidak baik dapat disebabkan karyawan kurang memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi, sehingga kualitas karyawan perlu ditingkatkan melalui penyelenggaraan pelatihan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dengan *personality* yang baik yaitu sebesar 43 responden dengan persentase 69,4%. Sedangkan, hasil penelitian menurut aspek ketepatan waktu diketahui bahwa hampir seluruh responden memiliki kinerja dengan ketepatan waktu yang baik yaitu sebesar 56 responden dengan persentase 90,3%. Menurut peneliti, karyawan memiliki kinerja dengan *personality* baik dikarenakan kepribadian karyawan yang sudah baik dalam bekerja, sehingga hal tersebut perlu dipertahankan agar tidak terjadi penurunan dalam produktivitas kerja. Kinerja dengan ketepatan waktu yang tergolong baik dikarenakan karyawan mampu *manage* waktu yang dimiliki dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini perlu dipertahankan agar menjadi aset bagi perusahaan.

2. Hasil dan Pembahasan Analisis Bivariat

Berikut ini adalah Tabel 4 yang menjelaskan tentang hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

| Beban Kerja | Kinerja Karyawan | | | | Total | | P-Value |
|-------------|------------------|------|------------|------|-------|-------|---------|
| | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | N | % | N | % | | | |
| Baik | 22 | 91,7 | 2 | 8,3 | 24 | 100,0 | 0,001 |
| Tidak Baik | 17 | 44,7 | 21 | 55,3 | 38 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dari 62 responden terdapat 22 responden dengan persentase 91,7% memiliki kinerja baik karena beban kerja yang baik dan terdapat 21 responden dengan persentase 55,3% memiliki kinerja tidak baik dikarenakan beban kerja yang tidak baik. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,001 dimana $\alpha = 0,05$, hal ini berarti ada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan unit marketing dan teknisi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, et al. (2018) yang berjudul “Hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado” yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Manado.

Menurut Setyawan dan Kuswati dalam Setiawan (2016), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut peneliti, jika beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan masuk ke dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan masuk ke dalam kategori tidak baik. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya akan mengalami beban kerja, sehingga karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, agar beban kerja karyawan tergolong baik dan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dari 62 responden terdapat 22 responden dengan persentase 91,7% memiliki kinerja baik karena beban kerja yang baik. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,001 dimana $\alpha = 0,05$, hal ini berarti ada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan unit marketing dan teknisi di Perusahaan “X” Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2019. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia dalam Data Badan Pusat Statistik No. 41/05/Th. XXII*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. 2019. *Provinsi Banten dalam Angka*. Banten: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.
- Fahmy, et al. 2018. *Analisis Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) untuk Mengoptimalkan Kinerja pada Teknisi Maintenance Rubber Tyred Gantry (RTG)*. Jurnal Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 2581–1770. Surabaya.
- Fauziah, et al. 2018. *Hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado*. Jurnal Kesmas Volume 7 Nomor 5. Manado.
- Juliana, et al. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*. Jurnal Administrasi Publik Volume 1 Nomor 1. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lastiyono. 2016. *Hubungan antara Faktor Demografi dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rolos, et al. 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Sraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2338–9605. Manado.
- Setiawan, D. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.