



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 10161-10179

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Beban Kerja Pada Karyawan KCU PT. Pos Indonesia (Persero) Malang

Rahmah Ayu Atikah^{1✉}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: rahmahayuk@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia adalah aspek yang berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemampuan dari seorang karyawan juga harus dapat dipahami oleh suatu organisasi terutama terkait dengan beban kerja. Beban kerja yang berlebih dapat berdampak pada fisik dan mental. KCU PT Pos Indonesia sebagai badan usaha milih negara (BUMN) telah berhasil memberikan kemampuan dan potensi yang terbaik bagi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu melakukan kajian mengenai sebab akibat beban kerja yang dialami oleh karyawan divisi UPL dan keuangan dari KCU Pos Indonesia Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bersumber pada data primer. Pengumpulan data dengan melalui observasi dan wawancara. Sumber informan sebanyak enam orang berasal dari staff keuangan dan DPL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab beban kerja bersumber pada pengiriman berkas naskah yang tidak tepat waktu. Adanya beban kerja tersebut dapat menyebabkan adanya perasaan lelah pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan sebab akibat dari beban kerja yang dialami oleh karyawan KCU Pos Indonesia Malang.

Kata Kunci : *Beban Kerja, KCU Pos Indonesia, Staff karyawan, Kinerja*

Abstract

Human resources are aspects that play an important role in an organization or company. The ability of an employee must also be understood by an organization, especially related to workload. Excessive workload can have an impact on physical and mental. KCU PT Pos Indonesia as a state-owned enterprise (BUMN) has succeeded in providing the best abilities and potential for its employees. The purpose of this research is to study the cause and effect of workload experienced by employees of the UPL and finance division of KCU Pos Indonesia Malang. This research uses a qualitative approach by sourcing primary data. Data collection through observation and interviews. The source of informants as many as six people came from financial staff and DPL. The results showed that the cause of workload originated from the delivery of manuscript files that were not on time. The existence of this workload can cause a feeling of fatigue in employees. Based on this, it can be seen that in this study there is a causal relationship between the workload experienced by employees of KCU Pos Indonesia Malang.

Keyword: *Workload, KCU Pos Indonesia, Staff employee, Performance*

PENDAHULUAN

SDM adalah perspektif yang mengasumsikan bagian penting bagi sebuah asosiasi atau organisasi, karena tugasnya sebagai subjek yang menjalankan strategi dan latihan fungsional dalam asosiasi. SDM juga dapat dikatakan sebagai inti dari keberadaan sebuah asosiasi atau organisasi. Karena SDM adalah sumber yang menggerakkan dan mengkoordinasikan asosiasi serta mengikuti dan membina asosiasi dalam berbagai permintaan masyarakat dan perkembangan zaman (Susiawan & Muhid, 2015).

Sesuai dengan Manuaba (2000), tanggung jawab yang tidak perlu akan menyebabkan dampak seperti kelelahan fisik dan mental dan respon yang hampir sama seperti sakit otak, mulas, dan rewel. Sementara itu, tanggung jawab yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena berkurangnya gerakan akan menyebabkan kelelahan dan perasaan tumpul. Kelelahan dalam jadwal kerja sehari-hari karena terlalu banyak melakukan pekerjaan akan menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, yang dapat membahayakan dan mengurangi eksekusi yang representatif. Selanjutnya, penting untuk saling bertemu untuk membahas alasan-alasan tanggung jawab, khususnya cara asosiasi mengetahui kapasitas perwakilannya, dan cara seorang pekerja memahami tujuan bersama di antara dirinya sendiri dan asosiasi.

PT Pos Indonesia Malang adalah sebuah organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan paket. Yayasan ini sudah ada sejak zaman Belanda, sebenarnya. Saat ini PT Pos Indonesia juga memberikan layanan administrasi pengiriman barang, penukaran cicilan berbagai tagihan seperti cicilan listrik

dan telepon, serta pengiriman uang tunai dengan menggunakan wesel pos.

Kemajuan KCU Pos Indonesia Malang adalah dengan memberikan kapasitas dan potensi terbaik kepada para perwakilannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Ada banyak hal yang menjadi kendala yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan pekerjaannya, seperti banyaknya beban kerja disertai waktu penyelesaian singkat yang dialami Divisi UPL (Unit Pelayanan Luar) dan divisi Keuangan. Sehingga menyebabkan Divisi UPL dan Divisi Keuangan tidak dapat menyelesaikan pemberkasan tepat waktu, yang mengakibatkan beban kerja ke esokan harinya. Dalam penelitian ini dilakukan pada KCU Pos Indonesia Malang, dimana dalam hal ini peneliti melakukan kajian mengenai sebab akibat beban kerja yang dialami oleh karyawan divisi UPL (Unit Pelayanan Luar) dan divisi Keuangan KCU Pos Indonesia Malang. Kajian beban kerja ini dapat dilihat dari jumlah penyelesaian pemberkasan setiap bulannya, yang secara detil di jabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penyelesaian Pemberkasan Divisi UPL

No.	Bulan	Target Penyelesaian Pemberkasan					
		Target	Target%	Realisasi	Realisasi%	Minus	Minus%
1.	Agustus 2023	1.080	100%	922	85,3%	158	14,7%
2.	September 2023	1.040	100%	945	90,8%	95	9,2%
3.	Oktober 2023	1.040	100%	857	90%	183	10%

Sumber : Unit Pelayanan Luar KCU Pos Indonesia Malang

Berdasarkan hasil observasi peneliti (Agustus-Oktober 2023) pada divisi UPL (Unit Pelayanan Luar) PT. Pos Indonesia menetapkan target pemberkasan naskah pendapatan sejumlah 40 naskah dari Kantor Cabang Pembantu Malang Kota maupun Kabupaten setiap harinya dan 1.080 naskah tiap bulannya yang akan direkap lalu dikirimkan ke divisi Akuntansi. Naskah tersebut berisi kegiatan transaksi dari Kantor Cabang Pembantu Malang, baik pemasukan maupun pengeluaran. Pemberkasan naskah tersebut mencakup berkas N2 (Pendapatan perangko, lpos, Mile app) SOPP (penerimaan harian pospay, pembayaran PLN, PDAM, PKB) dan RS3 RS4 (Transaksi western union). Selanjutnya akan dicek kesamaan data dari naskah yang dikirim softfile dengan naskah yang dikirim hardfile beserta kwitansinya. Namun realita yang terjadi adalah tidak semua Kantor Cabang Pembantu mengirim berkas naskah tepat pada waktunya, beberapa KCP baru mengirim 2-

3 hari setelahnya. Sehingga karyawan divisi UPL akan mengalami beban kerja berlebih dan pada waktu bersamaan juga terjadi keterlambatan mengirim data neraca pada divisi Akuntansi. Dari fenomena diatas terdapat dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja.

Tabel 2. Keterlambatan Naskah KC Kediri

No	Bulan	Tgl Diterima	Norek	Nama Rekening	Keterangan	BSU
1.	September	11-Sep	5102040005	Kebersihan Dan Penerangan	Kd- Kebersihan Penerangan Juli 2023	408,800
2.	September	11-Sep	5103010001	Alat Tulis Menulis	Kd- Biaya Atk Juli 2023	1,314,300
3.	September	11-Sep	5104030001	Perjalanan Dinas Dalam Negeri	Kd- Detasir 19 Juni 2023	11,728,414

Sumber : Unit Keuangan KCU Pos Indonesia Malang

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada data 3 bulan terakhir (Agustus-Oktober 2023) pada Divisi Keuangan. PT. Pos Indonesia menetapkan target pemberkasan naskah pengajuan biaya NPP (Nota Permintaan Pembayaran), sejumlah 10 naskah per bulannya. Naskah tersebut berisi kwitansi pengajuan biaya dari Kantor Cabang. Pemberkasan naskah tersebut dilakukan setiap hari dan disetorkan setiap bulannya dengan toleransi waktu keterlambatan H+1 Bulan. Selanjutnya akan dicek kesamaan data dari naskah yang dikirim softfile dengan naskah yang dikirim hardfile beserta kwitansinya sehingga dapat dilakukan pengajuan biaya kepada Kantor Pos Regional 5 Surabaya.

Pada Tabel tersebut dapat dilihat salah satu contoh bahwa, Kantor Cabang Kediri mengajukan biaya bulan Juni dan biaya Juli yang dikirim pada bulan September. Artinya Kantor Cabang tersebut terlambat mengirimkan naskahnya.

Tabel 3 . Keterlambatan Naskah KC Kediri

No.	Bulan	Tgl Diterima	Norek	Nama Rekening	Keterangan	BSU
1.	September	04-Sep	5104030001	Perjalanan Dinas Dalam Negeri	Ta-Biaya Detasir Mei 2023	880,000
2.	September	04-Sep	5104030001	Perjalanan	Ta-Biaya	

				Dinas Dalam Negeri	Detasir Juli 2023	1,320,000
--	--	--	--	--------------------	-------------------	-----------

Sumber : Unit Keuangan KCU Pos Indonesia Malang

Keterlambatan pengiriman naskah juga dialami Kantor Cabang Tulungagung yang mengajukan biaya bulan Mei dan Juli dikirim pada bulan September. Yang artinya Kantor Cabang tersebut terlambat mengirimkan naskahnya. Tidak hanya KC Kediri dan Tulungagung, Keterlambatan tersebut juga dialami beberapa KC. Jadi, fenomena yang terjadi adalah tidak semua Kantor Cabang mengirim berkas naskah pengajuan biaya tepat waktu, beberapa mengirim pada bulan berikutnya. Sehingga karyawan divisi Keuangan akan mengalami beban kerja dan keterlambatan melakukan pengajuan biaya. Dari fenomena diatas terdapat dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tanggung jawab terhadap pelaksanaan perwakilan antara lain dilakukan oleh Adria (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tanggung Jawab dan Tempat Kerja terhadap Burnout Disorder pada Perwakilan PT. Sinergi Integra Administrasi. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dan tempat kerja dapat mempengaruhi gangguan burnout pada perwakilan dan harus ditingkatkan untuk menurunkan tingkat burnout perwakilan fokus. Dani (2016) dalam eksplorasinya Pengaruh Tanggung Jawab dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Perwakilan PT Macanan Jaya Cemerlang, konsekuensinya menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap eksekusi. Barati (2018) dalam eksplorasinya Dampak Tanggung Jawab Terhadap Eksekusi Pekerja Pada Bri Syariah Kcp Metro, menunjukkan hasil bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada perwakilan di BRI Syariah memberikan perbedaan yang negatif, hal ini seharusnya terlihat dari tidak tercapainya tujuan yang telah diberikan.

Dalam tinjauan ini, penanda tanggung jawab yang digunakan mengambil salah satu penanda tanggung jawab yang dikemukakan oleh Putra (2012), yaitu Fokus yang Harus Dicapai. Perspektif tentang hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, pencipta tertarik untuk mengkonsentrasikan penelitian ini secara lebih mendalam dengan judul "Investigasi Tanggung Jawab di KCU PT POS Indonesia (Persero) Malang".

Menurut Menpan (1997), pengertian tanggung jawab adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit hirarki atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut Gibson (dalam Chandra, 2017) tanggung jawab adalah melakukan sejumlah tugas yang berlebihan atau memberikan

kesempatan yang kurang untuk menindaklanjuti pekerjaan. Dari pernyataan tersebut, tanggung jawab adalah tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja dengan pengaturan waktu yang terbatas, sehingga perwakilan tidak dapat menyelesaikannya. Sesuai dengan Putra (2012) penanda tanggung jawab antara lain:

1. Berfokus pada hal yang harus diselesaikan

Cara pandang seseorang terhadap seberapa besar target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk perencanaan, pencetakan, dan pembungkusan. Cara pandang terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Kerja

Meliputi bagaimana orang memandang kondisi pekerjaan mereka, misalnya, mengejar pilihan dengan cepat sambil merusak barang dagangan dan merusak perangkat keras kreasi, dan mengalahkannya kejadian tak terduga seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Prinsip Kerja

Perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka, misalnya sentimen yang muncul terkait tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Tanggung jawab dipengaruhi oleh 2 elemen, yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Seperti yang ditunjukkan oleh Manuaba (2000:2), faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab meliputi:

- 1) Elemen luar, khususnya beban yang berasal dari luar tubuh spesialis, misalnya,
 - Usaha yang sebenarnya, misalnya stasiun kerja, desain tata ruang, lingkungan kerja, peralatan dan kantor kerja, keadaan kerja, mental kerja, dan tugas mental, seperti kerumitan kerja, tingkat kesulitan, kewajiban kerja.
 - Hubungan kerja, misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, kerangka kerja upah, model desain yang otoritatif, penugasan kewajiban dan wewenang.
 - Tempat kerja, khususnya tempat kerja yang sebenarnya, iklim majemuk, tempat kerja organik dan tempat kerja mental.
- 2) Variabel dalam adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang sebenarnya karena respon tanggung jawab dari luar. Faktor dari dalam meliputi variabel fisik (orientasi, usia, ukuran tubuh, status kesehatan, dan penyakit) dan elemen mental (inspirasi, wawasan, keyakinan, keinginan, dan pemenuhan).

Menurut Manuaba (2000:4) tanggung jawab yang berlebihan akan menyebabkan dampak seperti kelemahan fisik dan mental serta respon yang mendalam seperti sakit

otak, asam lambung, dan rasa kesal. Sementara itu, tanggung jawab yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena berkurangnya gerakan akan menyebabkan kelelahan dan perasaan pengulangan. Kelelahan dalam jadwal kerja sehari-hari karena terlalu banyak tugas atau pekerjaan akan menyebabkan tidak adanya perhatian terhadap pekerjaan, yang mungkin berisiko dan mengurangi eksekusi yang representatif. Pada dasarnya, efek lanjutan dari kelelahan atau beban kerja yang berlebihan adalah berkembangnya kelelahan yang mendalam. Penipisan ini adalah tekanan yang digambarkan oleh kekurangan energi dan tidak adanya aset yang mendalam. Sesuai dengan artikel Staffany (2022). Berikut adalah dampak yang mungkin dapat terjadi:

a. Penurunan Produktivitas

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani dengan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab, mereka mungkin tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi yang optimal.

b. Peningkatan Tingkat Stres

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan dan cemas karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mereka dapat mengalami kelelahan fisik dan mental.

c. Peningkatan Tingkat Kesalahan

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Ketika karyawan terburu-buru atau terlalu terbebani oleh tugas yang banyak, mereka mungkin membuat kesalahan yang dapat berdampak negatif pada hasil kerja.

d. Penurunan Motivasi dan Keterlibatan

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani secara terus-menerus, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat dalam pekerjaan mereka.

e. Peningkatan Tingkat Absensi dan Perputaran Karyawan

Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor penyebab meningkatnya tingkat absensi dan perputaran karyawan. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani atau tidak mampu mengatasi tugas-tugas yang diberikan, mereka mungkin menghadapi tingkat stres yang tinggi dan merasa terjebak dalam lingkaran kelelahan dan ketidakpuasan.

METODE PENELITIAN

Eksplorasi semacam ini menggunakan metodologi subjektif, yaitu penelitian yang penemuannya tidak diperoleh melalui jenis hitungan atau sistem faktual lainnya dan bersifat memukau (Sugianto, 2015:8). Sementara itu, menurut Sugiyono (2019:18) strategi eksplorasi subjektif adalah teknik penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana analisis adalah sebagai instrumen kunci, prosedur pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/subjektif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sumber informasi yang digunakan adalah informasi esensial. Informasi esensial adalah informasi yang secara langsung diperoleh oleh organisasi dan dieksplorasi melalui bermacam-macam informasi seperti pertemuan dan persepsi.

Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan adalah persepsi dan rapat. Dengan begitu dipercaya dapat membantu dalam mendukung penggalian dan melengkapi informasi yang berhubungan dengan pemeriksaan tanggung jawab pada perwakilan KCU PT Pos Indonesia Malang.

Dalam eksplorasi subjektif, saksi-saksi diketahui. Penelitian ini memperoleh saksi dengan cara purposive inspecting. Purposive inspecting adalah metode pengujian sumber informasi dengan pertimbangan tertentu, orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi apa yang terjadi/objek yang diteliti (Sugiyono, 2020:96). Penelitian ini menggunakan enam narasumber, yaitu dua orang staf Divisi Uang dan dua orang staf Divisi UPL. Narasumber dalam penelitian ini merupakan individu yang memiliki ukuran dan memahami pokok permasalahan yang dikaji. Narasumber mengatur pemikiran dalam tinjauan ini, khususnya:

1. Narasumber yang secara efektif bekerja di PT Pos Indonesia.
2. Pekerja yang bersentuhan langsung dengan KC dan KCP.
3. Perwakilan yang secara langsung berhubungan dengan dokumen salinan asli.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan model Miles dan Huberman yaitu penyajian data (data display), reduksi data (data reduction), dan penarikan simpulan. Menurut Sugiyono (2020:134-147), mereduksi data (data reduction) berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Analisis data selanjutnya yaitu penyajian data (data display), teknik analisis data ini yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowcard dan sejenisnya. Langkah yang ketiga yaitu penarikan kesimpulan, teknik

analisis data ini menggambarkan temuan penelitian pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pos Indonesia Malang merupakan perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang pelayanan atau pengiriman dokumen surat dan paket. Saat ini PT. Pos Indonesia juga menyediakan layanan pengiriman barang, transaksi pembayaran berbagai tagihan seperti pembayaran listrik, telepon, serta pengiriman uang dengan menggunakan wesel pos. Teknik pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan kepada informan yaitu beberapa staff Keuangan dan staff UPL pada KCU PT. Pos Indonesia Malang. Informan dalam penelitian ini yaitu Mas Yuda Anggriawan, Ibu Sicilia Rika, Mas Zarkasi, Ibu Ervita, Ibu Ana dan Bapak Suwaskito. Keenam Informan ini dinilai mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai sebab akibat dari beban kerja yang dialami. Peneliti memberikan keleluasaan kepada para informan untuk memahami makna beban kerja sesuai dengan apa yang dialami tanpa adanya pengaruh dari peneliti maupun orang lain, sehingga akan diperoleh pemahaman yang menyeluruh dan murni.

Analisis Data

1. Reduksi Data

Reduksi data dalam analisis data penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:134) mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Penelitian ini dalam reduksi data, peneliti merangkum dan mengambil data-data penting dan utama sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Penyelesaian Pemberkasan Divisi UPL

No.	Bulan	Target Penyelesaian Pemberkasan					
		Target	Target%	Realisasi	Realisasi%	Minus	Minus%
1.	Agustus 2023	1.080	100%	922	85,3%	158	14,7%
2.	September 2023	1.040	100%	945	90,8%	95	9,2%
3.	Oktober 2023	1.040	100%	857	90%	183	10%

Sumber : Unit Pelayanan Luar KCU Pos Indonesia Malang

Tabel 5. Keterlambatan Naskah KC Kediri

No.	Bulan	Tgl Diterima	Norek	Nama Rekening	Keterangan	BSU
1.	September	11-Sep	5102040005	Kebersihan Dan Penerangan	Kd-Kebersihan Dan Penerangan Juli 2023	408,800
2.	September	11-Sep	5103010001	Alat Tulis Menulis	Kd- Biaya Atk Juli 2023	1,314,300
3.	September	11-Sep	5104030001	Perjalanan Dinas Dalam Negeri	Kd- Detasir 19 Juni 2023	11,728,414

Sumber : Unit Keuangan KCU Pos Indonesia Malang

Tabel 6. Keterlambatan Naskah KC Tulungagung

No	Bulan	Tgl Diterima	Norek	Nama Rekening	Keterangan	BSU
1	September	04-Sep	5104030001	Perjalanan Dinas Dalam Negeri	Ta-Biaya Detasir Mei 2023	880,000
2.	September	04-Sep	04030001	Perjalanan Dinas Dalam Negeri	Ta-Biaya Detasir Juli 2023	1,320,000

Sumber : Unit Keuangan KCU Pos Indonesia Malang

Dari informasi yang diperoleh bahwa terjadinya beban kerja disebabkan oleh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu Malang tidak mengirim berkas naskah dengan tepat waktu. Keterlambatan tersebut dapat dilihat dari ketiga tabel diatas. Sehingga Divisi Keuangan dan Divisi UPL tidak dapat menyelesaikan pemberkasan tepat waktu juga, hal tersebut mengakibatkan beban kerja ke esokan harinya. Berikut wawancara yang peneliti lakukan, sehingga dapat mendukung data dan informasi mengenai beban kerja yang dialami keenam narasumber tersebut:

1. Berapa jumlah naskah KC dan KCP yang harus datang setiap harinya?
 - a. Apakah jumlah naskah tersebut tetap setiap harinya?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Iya jumlah naskah tersebut datang sebanyak 40 naskah setiap harinya dan sejumlah 1.080 setiap bulannya. Naskah tersebut harus datang karena kan harus dilakukan pendataan dan pemberkasan."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Iya jumlah naskah tersebut tetap. Hanya saja yang kami terima tidak selalu berjumlah 40 naskah, Karena adanya keterlambatan tersebut."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Untuk naskah pengajuan biaya NPP sebanyak 10 naskah setiap bulannya dari 10 Kantor Cabang. Diantaranya ada kota Kediri, Nganjuk, Tulungagung, Blitar, Jombang, Trenggalek, Batu, Pasuruan, Pare dan Malang."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Iya jumlah tersebut tetap 10 Naskah. Karena KCU kami menaungi 10 KC tersebut."

b. Apakah naskah tersebut hanya dikirim hardfile?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Ada juga yang dikirim softfile yang biasanya direkap oleh mas Yuda."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Tidak. Neraca pendapatan juga dikirim softfile kepada email divisi UPL."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Mereka juga mengirim rincian biaya pengajuan ke kami bentuk softfile. Namun, kami tetap butuh nota asli dari pengajuan biaya tersebut."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Softfile juga ada. Biasanya berbentuk PDF yang diterima Ibu Ervita."

c. Jika terdapat naskah softfile, Apakah naskah tersebut juga mengalami keterlambatan?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Untuk softfile nya selalu tepat waktu."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Kalau softfile sih sejauh ini selalu tepat waktu dikirim ke email kami."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Iya tepat waktu, tapi ya tetap kami menunggu nota aslinya. Lalu bisa dilakukan pengajuan biaya."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Alhamdulillah softfile selalu kami terima tepat waktu. Sesuai aturan yang ada."

2. Naskah apa saja yang dikirimkan KC dan KCP tersebut?

a. Naskah pendapatan apa saja yang diterima Divisi UPL KCU dari KCP?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Yang kami terima naskah neraca, SOPP, RS3 dan RS4."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Ada berkas N2 (Pendapatan perangko, Ipos, Mile

app) SOPP (penerimaan harian pospay, pembayaran PLN, PDAM, PKB) dan RS3 RS4 (Transaksi western union) selanjutnya dicek kesamaan datanya dengan yang softfile."

- b. Naskah NPP apa saja yang diterima Divisi Keuangan KCU dari KC?

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Naskah tersebut berisi kwitansi pengajuan biaya dari Kantor Cabang yang didalamnya juga ada kwitansi dari Kantor Cabang Pembantu."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Berisi kwitansi-kwitansi biaya bulanan yang dikeluarkan KC dan KCPnya. Seperti biaya listrik, air, kebersihan, bbm, atk, dll. Selanjutnya dikirim ke kami dan kami ajukan ke Regional lalu diproses dengan pusat."

3. Apa penyebab naskah KC dan KCP tersebut terlambat?

- a. Apakah keterlambatan tersebut dikarenakan faktor internal dan eksternal KCP?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Untuk keterlambatan KCP sih dikarenakan faktor internalnya sendiri. Biasanya mereka lupa."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Dari pengakuan yang saya tau ya dikarenakan mereka lupa mencetak."

Menurut Ibu Ana divisi UPL KCP Karangploso: "Keterlambatan naskah yang kami kirim biasanya dikarenakan beberapa naskah belum dicetak, karena lupa. Sehingga akan kami kirim pada hari berikutnya."

- b. Apakah keterlambatan tersebut dikarenakan faktor internal dan eksternal KC?

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Kalau dari kebanyakan KC mengaku mereka terlambat karena menunggu KCP mengirim naskah."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Dikarenakan faktor eksternal KC, yakni KCPnya. Terkadang KCP yang dinaungi KC tersebut yang lama mengirim kwitansi pengajuan biayanya."

Menurut Bapak Suwaskito divisi Keuangan KC Kediri : "Keterlambatan naskah yang kami kirim dikarenakan menunggu kelengkapan nota dari KCP Kediri. Beberapa dari mereka tidak memperhatikan batas waktu yang sudah ditentukan."

4. Apa dampak dari keterlambatan datangnya naskah tersebut bagi Karyawan?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Naskah tersebut kan berisi pendapatan dan pengeluaran Kantor Cabang Pembantu. Sehingga memang harus direkap setiap harinya. Karena naskah yang terlambat hingga menumpuk itu membuat saya lelah dan jenuh melihat PC seharian."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Kewalahan dan cukup menguras energi. Seharusnya

jumlah naskah yang datang setiap hari sejumlah 40, namun terkadang terdapat naskah 2 hari yang lalu baru datang. Sehingga beberapa pekerjaan harus diselesaikan hingga perlu dibawa ke rumah."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang cukup singkat. Terkadang ya membuat saya kurang teliti saat melakukan pemberkasan, sehingga harus dikerjakan ulang. Belum lagi teguran karena keterlambatan pengajuan biaya dan teguran dari pihak regional."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Harapan kami cepat selesai dan segera diajukan ke regional. Tapi realita lapangan berbeda. Harus menunggu pengajuan-pengajuan yang belum dikirim."

5. Apa dampak dari keterlambatan datangnya naskah tersebut bagi KC dan KCP?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Dampaknya bagi KCP ya teguran dari KCU kami."

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Dampaknya bagi KCP biasanya ada beberapa kwitansi neraca pendapatan yang hilang. Sehingga kami minta dikirimkan ulang."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Jika pihak KC sering terlambat mengirim naskah NPP, maka bisa saja ditolak pengajuannya oleh regional. Karena masa berlaku nota sudah habis."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Seperti yang dikatakan Ibu Ervita, Bisa saja pengajuan biaya NPP tersebut ditolak."

6. Upaya apa yang sudah dilakukan perusahaan untuk mengatasi hal tersebut?

a. Apakah upaya tersebut berhasil diterapkan?

Menurut Ibu Sisil divisi UPL : "Kalau dari saya sendiri sering menegur. Saya sudah sering mengingatkan dan menegur, tapi ya hanya rajin mengirim naskah minggu-minggu pertama saja"

Menurut Mas Yuda divisi UPL : "Sejauh ini sih belum ada ya, Hanya teguran dari Ibu Sisil."

Menurut Ibu Ervita divisi Keuangan : "Dari perusahaan belum ada. Tapi upaya dari divisi kami sendiri ya menegur. Terkadang ada yang mau mendengarkan ada juga yang tetap mengirim terlambat."

Menurut Mas Zarkasi divisi Keuangan : "Seperti yang dikatakan Ibu Ervita, Biasanya kami tegur dan kami beri tahu bahwa bisa saja terdapat penolakan dari Regional karena keterlambatan tersebut."

2. Penyajian Data

Penyajian data menunjukkan bahwa dengan adanya keterlambatan datangnya naskah tersebut, menyebabkan beberapa karyawan mengaku mengalami beban kerja.

Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara terhadap beberapa staff PT. Pos Indonesia Malang yang dirasa seringkali mengalami beban kerja.

Dari hasil wawancara yang kami telah lakukan dapat ditarik kesimpulan. Bahwa dari Divisi UPL kedua informan mengaku, Adanya beban kerja tersebut dikarenakan keterlambatan pihak KCP mengirim naskah pendapatan kepada KCU PT. Pos Malang. Keterlambatan tersebut menyebabkan informan kewalahan dan cukup mengurus energi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Seharusnya jumlah naskah yang datang setiap hari sejumlah 40, namun terkadang terdapat naskah 2 hari yang lalu baru dikirim. Sehingga beberapa pekerjaan harus diselesaikan hingga perlu dibawa ke rumah. Naskah tersebut berisi pendapatan dan pengeluaran Kantor Cabang Pembantu. Sehingga harus direkap setiap harinya. Adanya naskah yang terlambat hingga menumpuk membuat informan lelah dan jenuh melihat PC seharian. Keterlambatan datangnya naskah yang harus diberkaskan menjadi salah satu faktor penyebab adanya beban kerja yang dialami.

Dari hasil wawancara yang kami telah lakukan dapat ditarik kesimpulan. Bahwa dari Divisi Keuangan kedua informan mengaku, Harapan mereka cepat selesai dan segera diajukan ke regional. Tapi realita lapangan berbeda. Harus menunggu pengajuan-pengajuan biaya yang belum dikirim. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut dengan waktu yang cukup singkat terkadang membuat informan kurang teliti saat melakukan pemberkasan, sehingga harus dikerjakan ulang. Jika pihak KC sering terlambat mengirim naskah NPP, maka memungkinkan adanya penolakan pengajuan biaya oleh regional. Karena masa berlaku nota sudah habis.

Dari pengakuan pihak KC Kediri dan KCP Karangploso keterlambatan tersebut dikarenakan lupa, beberapa naskah belum dicetak dan menunggu pihak KCP mengirimkan nota. Sehingga menyebabkan keterlambatan mengirim naskah kepada KCU.

Soleman (2011) menjelaskan adanya dua faktor yang terdapat dalam beban kerja yaitu Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan yang berada di sekitar karyawan dalam proses bekerja, meliputi: tugas, Organisasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan Faktor internal merupakan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang timbul akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor yang mampu mengendalikan tubuh dan pikiran seorang karyawan.

3. Penarikan Kesimpulan

Adanya beban kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dengan adanya beban kerja dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu beban kerja yang dialami beberapa karyawan pada PT. Pos Indonesia yakni

disebabkan oleh keterlambatan datangnya naskah oleh KC dan KCP. Dari wawancara yang peneliti lakukan, keterlambatan datangnya naskah tersebut menyebabkan tidak tercapainya target penyelesaian pemberkasan. Hal ini dialami divisi UPL dan divisi Keuangan. Informan divisi UPL mengaku, keterlambatan tersebut menyebabkan informan kewalahan dan cukup menguras energi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Sedangkan informan divisi Keuangan mengaku, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut dengan waktu yang cukup singkat terkadang membuat informan kurang teliti saat melakukan pemberkasan, sehingga harus dikerjakan ulang. Jika pihak KC sering terlambat mengirim naskah NPP, maka memungkinkan adanya penolakan pengajuan biaya oleh regional. Karena masa berlaku nota sudah habis. Apabila individu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebih maka dapat di katakan bahwa karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan yang menguras energy sehingga menyebabkan cadangan energy karyawan tersebut berkurang (Shabbir, 2017). Adanya beban kerja tersebut individu menjadi kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karena akan menjadi sebuah tanggungan yang harus diselesaikan.

Sebab Beban Kerja

Dari informasi yang diperoleh bahwa terjadinya beban kerja disebabkan oleh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu Malang tidak mengirim berkas naskah dengan tepat waktu. Dari pengakuan pihak KC Kediri dan KCP Karangploso keterlambatan tersebut dikarenakan lupa, beberapa naskah belum dicetak dan menunggu pihak KCP mengirimkan nota. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan pengiriman naskah kepada KCU. Berkas naskah yang harusnya datang hari ini bisa saja datang dua hari kemudian. Sehingga Divisi Keuangan dan Divisi UPL tidak dapat menyelesaikan pemberkasan tepat waktu yang mengakibatkan beban kerja ke esokan harinya. Pemberkasan yang dilakukan divisi UPL adalah pemberkasan naskah pendapatan KCP yang harus direkap setiap hari. Divisi UPL melakukan pengecekan kesamaan data naskah yang dikirim softfile dan naskah yang dikirim hardfile beserta nota transaksinya. Selanjutnya akan dikirim ke divisi Akuntansi dan dilakukan pemberkasan menggunakan aplikasi SAP oleh divisi Keuangan.

Sedangkan pemberkasan yang dilakukan divisi Keuangan adalah pengajuan naskah biaya NPP. Naskah pengajuan biaya NPP dikirim setiap bulannya dan dilakukan pengajuan biaya ke PT. Pos Regional Surabaya yang akan diproses juga oleh PT. Pos Pusat Bandung. Sehingga PT. Pos Pusat yang akan mengambil keputusan, pengajuan biaya tersebut diterima atau ditolak. Naskah pengajuan biaya NPP tersebut berisi kwitansi-kwitansi pengeluaran KC seperti, BBM, Listrik, Air, dll. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara terhadap beberapa staff PT. Pos Indonesia Malang yang dirasa seringkali

mengalami beban kerja. Soleman (2011) menjelaskan adanya dua faktor yang terdapat dalam beban kerja yaitu Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan yang berada di sekitar karyawan dalam proses bekerja, meliputi: tugas, Organisasi Kerja dan Lingkungan Kerja; dan Faktor internal merupakan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang timbul akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor yang mampu mengendalikan tubuh dan pikiran seorang karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan dari wawancara yang sudah peneliti lakukan, Bahwa adanya beban kerja tersebut disebabkan faktor eksternal yakni meliputi pekerjaan yang menumpuk sehingga menjadi beban kerja. Hal tersebut menyebabkan beberapa informan mengalami penurunan kinerja. Apabila individu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebih maka dapat di katakan bahwa karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan yang menguras energy sehingga menyebabkan cadangan energy karyawan tersebut berkurang (Shabbir, 2017). Adanya beban kerja tersebut menyebabkan individu menjadi kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karena akan menjadi sebuah tanggungan yang harus diselesaikan.

Akibat Beban Kerja

Seringnya terjadi beban kerja pada karyawan akan menyebabkan perasaan lelah, baik lelah secara fisik maupun mental. Ketika seorang karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan tugasnya, mereka akan merasa terbebani. Beberapa karyawan pada KCU PT. Pos Malang mengaku menghadapi berbagai kendala. Bahwa dari Divisi UPL kedua informan mengaku, Keterlambatan tersebut menyebabkan informan kewalahan dan cukup menguras energi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Seharusnya jumlah naskah yang datang setiap hari sejumlah 40, namun terkadang terdapat naskah yang datang dua hari kemudian. Sehingga beberapa pekerjaan lalai dan harus diselesaikan hingga perlu dibawa ke rumah. Adanya naskah yang terlambat hingga menumpuk membuat informan lelah dan jenuh melihat PC seharian. Keterlambatan datangnya naskah yang harus diberkaskan menjadi salah satu faktor penyebab adanya beban kerja yang dialami.

Pengakuan lain dari divisi Keuangan. Kedua informan mengaku, Harapan mereka cepat selesai dan segera diajukan ke PT. Pos Regional. Tapi realita lapangan berbeda. Harus menunggu pengajuan-pengajuan biaya yang belum dikirim. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut dengan waktu yang cukup singkat terkadang membuat informan kurang teliti saat melakukan pemberkasan, sehingga harus dikerjakan ulang. Jika pihak KC sering terlambat mengirim naskah pengajuan biaya NPP, maka memungkinkan adanya penolakan pengajuan biaya oleh regional. Karena masa berlaku nota sudah habis.

Menurut Mahendrawan & Indrawati (2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Dari pengakuan tersebut dapat diketahui bahwa adanya beban kerja berdampak pada kinerja seorang individu, hal ini juga diperkuat oleh pengakuan para informan. Dapat diketahui bahwa adanya beban kerja berdampak pada kinerja seorang individu. Karena dalam kondisi tertekan hingga mengalami stres, akan membuat seseorang kesulitan untuk berkonsentrasi dan berpikir dengan optimal, hingga akhirnya berujung pada penurunan kinerja. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi tidak nyaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat sebab dan akibat dari beban kerja karyawan pada KCU Pos Indonesia Malang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil wawancara kepada informan dan mereka berpendapat bahwa beban kerja yang dialami dapat mempengaruhi kerja mereka. Karena dengan adanya beban kerja yang dialami oleh karyawan tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, kurang fokus, kelelahan hingga bingung. Sehingga karyawan sering mendapat teguran dikarenakan kinerja yang menurun dan berdampak negatif bagi perusahaan. Dengan demikian adanya beban kerja berdampak juga pada kinerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yakni Perusahaan membuat penjadwalan atau kebijakan KC dan KCP agar mengirim naskah dengan tepat waktu. Dapat juga diatasi dengan karyawan melakukan team work. Sehingga anggota tim dapat fokus pada tugas yang paling penting dan memungkinkan anggota tim untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Perusahaan juga perlu melakukan analisis jabatan dan pembuatan SOP. Dengan tujuan menentukan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah posisi atau jabatan. Sehingga perusahaan dapat menetapkan standar kinerja yang jelas dan membuat keputusan penggajian yang adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrie. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Service. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3).
- Aman. (2023). *Beban Kerja: Pengertian, Indikator, dan Cara Pengukurannya*. <https://blog.liveaman.com/artikel/beban-kerja-adalah/>.
- Asfihan. (2023). *Pengertian Kinerja Karyawan*. <https://ruangpengetahuan.co.id/pengertian-kinerja-karyawan/>.
- Aslian, Yogi. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Aulia, Sofiatul. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *JURNAL EKONOMIKA45*, 10(1), E-ISSN:2798-575X ; P-ISSN:2354-6581
- Carina & Hikmah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *E-co Buss*, 5(3).
- Educhannel. (2022). *Pengertian Kinerja Karyawan*. <https://educhannel.id/blog/artikel/kinerja-karyawan.html>.
- Elfadilla, Barati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Kcp Metro.
- Fadli, Rizal. (2022). *5 Dampak Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental*. <https://www.halodoc.com/artikel/5-dampak-beban-kerja-terhadap-kesehatan-mental>.
- Hermanto, Widiyarini. (2020). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di PT INDOJT. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(2), 247-256.
- Kurnia, Firdilla. (2022). *Indikatornya dan Cara Mengukur Indikator Kinerja Karyawan*. <https://dailysocial.id/post/indikator-kinerja-karyawan>.
- Malik & Rully. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), E-ISSN 2798-1851.
- Maria, Ulfa. (2016). *Aktivitas Kerja Divisi Pengawasan Unit Pelayanan Luar (Pupl) PT. Pos Indonesia (Persero)*. <https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/701/>.
- Nur, Deni. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2).
- Praditya, Dani. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Rahayu, Melani., Rahatisya P., & Wida N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ecobisma*, 8(2), 133-141.

Staffany. (2022). *Analisis Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://www.staffany.id/blog/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>.

Thabroni, Gamal. (2022). *Beban Kerja Dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. <https://Serupa.Id/Beban-Kerja-Dan-Analisis-Beban-Kerja-Pengertian-Indikator-Jenis-Faktor/>.

Santika, Erlina. (2023). *Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya*.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>.