

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI CLEANING SERVICE
PT PELINDO DAYA SEJAHTERA KANTOR TERMINAL CABANG
TANJUNG PERAK SURABAYA**

Alfin Kurniawan

Alfinkurniawan26@gmail.com

Dr. Gugus Wijonarko, MM
STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

ABSTRAK

Alfin Kurniawan, 18110053, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning service PT. Pelindo daya sejahtera.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo daya sejahtera. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan penelitian ini termasuk penelitian jenis survey. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu *Propotionate Random Sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 responden.

Analisis data menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS. Metode pengumpulan data yang digunakan interview, kuesioner dan observasi. Metode penelitian dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut : $Y = 0,305 + 0,364X_1 + 0,206 X_2 + 0,384X_3 + e$. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan kinerja. Terlebih bagi perusahaan yang menawarkan jasa dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karna manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karna itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu

organisasi adalah kinerja karyawannya.

Moehariono (2014:96)

mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Kaswan (2014:187): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat

meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak positif bagi suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif dan juga merugikan suatu organisasi.

Studi terdahulu yang dilakukan oleh Rini Chandra (2017:133) beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil khasifa (2016:45) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan

faktor terpenting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014:121) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Dengan karyawan yang berada di lingkungan yang kondusif memungkinkan hasil kerja karyawan

tersebut tidak maksimal. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Heni Sidanti (2015:212) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Menurut Siagian (2015:300) “stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa dalam Chandra (2017:672) mengatakan bahwa “stress kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga

mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”. Stress akan muncul apabila kesenjangan antara kemampuan individu dan tuntutan-tuntutan dari pekerjaanya. Karena manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stress saat bekerja. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014:98) menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nela Pima

Rahmawati (2014:122) menunjukkan hasil pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Baliwong Indonesia yang bergerak pada bidang jasa, berfokus pada divisi outsourcing of human service. Ada beberapa divisi di dalamnya seperti cleaning service, security, driver, helper, sales, and marketing service.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan

dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kondisi dari beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja pada PT. Pelindo daya sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera .
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera .
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo daya sejahtera.

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Heny Sidianti, 2015

TINJAUAN TEORITIS

Definisi Kinerja

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu” (Fahmi,2014:127), Menurut Amstrong dan Barong dalam Fahmi (2014:127) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Mangkunegara (2015:09) menyatakan “kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab”.

Colquit *et al.*, dalam Wibowo (2016:02) “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif

maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi”. Dan pendapat lain memandang “Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian” pendapat ini dikemukakan (Casio dalam Wibowo,2016:02). Menurut Gibson *et al.*, dalam Wibowo (2016:02) Bahwa “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. Dari beberapa definisi kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Sehingga kinerja menjadi hal yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Definisi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:06) mengatakan bahwa “beban kerja merupakan daya saing produk yang harus dilewati di tengah pasar bebas oleh perusahaan-perusahaan yang berada disektor local”. Sehingga untuk meningkatkan daya saing produk konsumen dapat lebih mengutamakan penggunaan produk lokal tentunya harus disertai dengan keberadaan sumber daya manusia yang kreatif dan produktif. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang kreatif dan produktif secara optimal harus diperkuat oleh tiga pilar yaitu : teknologi, sistem kerja dan budaya kerja.

Meshkati dalam Asianto (2014:05) mengatakan “beban kerja merupakan sebagai suatu perbedaan kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi”. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang

berbeda-beda.

Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito dan Khasifah (2016:03) mengatakan “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan”. Dan Supardi dalam Potu (2013:1210) mengatakan “lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan kesan betah bekerja”. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pada karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman maka komunikasi karyawan berjalan lancar dan kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat dimana seseorang bekerja. Hal ini seperti yang ditemukan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2017:568) bahwa “lingkungan kerja meliputi “jagat kecil” :

ruangan, kantor, atau rumah tempat melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat tinggal kita”. Sedangkan Lowler dan Leadpord dalam Kaswan (2017:256) mengatakan “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014:03) mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Definisi Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:256) “stress adalah suatu keadaan yang menekan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Stress tidak timbul begitu

saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Selanjutnya, Caplan et al, dalam Wijono (2015:145) mendefinisikan bahwa “stress kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang memberikan ancaman pada individu tersebut”.

Sigian (2015:300) mengatakan “stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbaagi gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:135). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Baliwong Indonesia khususnya di bidang cleaning service yang berada di area RSUD Bhakti Dharma Husada yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Untuk menentukan sampel dari suatu populasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan diambil secara Jenuh.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2014:104) jika jumlah populasinya kurang dari 50 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ada dua jenis yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam suatu

penelitian. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi (Pengamatan)

Digunakan peneliti untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap situasi dengan cara mencatat hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.305	1.011		.301	.764
X1_Rerata	.364	.137	.329	2.663	.011
X2_Rerata	.206	.216	.112	.958	.021
X3_Rerata	.384	.117	.406	3.284	.002

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.099	3	1.700	9.330	.000 ^b
Residual	8.380	46	.182		
Total	13.479	49			

a. Dependent Variable: Y_Rerata

b. Predictors: (Constant), X3_Rerata, X2_Rerata, X1_Rerata

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif dapat dijelaskan bahwa untuk beban kerja secara umum responden menyatakan setuju dengan kondisinya baik, untuk lingkungan kerja secara umum responden menyatakan setuju dengan kondisinya baik, sedangkan untuk stres kerja secara umum responden menyatakan setuju dengan kondisinya baik dan kinerja secara umum pimpinan perusahaan menyatakan setuju dengan kondisinya baik.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9.330 didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Rusda Irawati (2017).
3. Hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil Khasifa (2017).
4. Hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Akan tetapi pada penelitian yang saya lakukan tingkat stres kerja karyawan masuk dalam kategori sedang, dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian dari hipotesis keempat menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat

disimpulkan, bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka bisa dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi tentang variabel beban kerja adalah dalam kategori tinggi, pada beban kerja indikator kondisi pekerjaan mempunyai kontribusi nilai yang paling tinggi. Variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang, pada lingkungan kerja indikator hubungan antar karyawan mempunyai nilai kontribusi yang paling tinggi. Sedangkan tentang variabel stres kerja adalah dalam kategori sedang,

pada stres kerja indikator struktur organisasi mempunyai kontribusi nilai paling tinggi dan untuk variabel kinerja karyawan adalah dalam kategori sedang, pada indikator kuantitas mempunyai nilai kontribusi paling tinggi terhadap terjadinya kinerja pada karyawan.

2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika ada penurunan pada beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi tingkat kondisi lingkungan maka tingkat kinerja semakin tinggi pula.

4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan
5. Beban kerja, Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja tinggi berjalan bersama-sama di perusahaan PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA, maka kinerja karyawan akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal : Economica Vol.9 No.02*
- Astianto, Anggit, 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya." *Jurnal : Ilmu dan Riset Manajemen Vol.3 No.7.*
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian*. Jogjakarta .Rineka Cipta.
- Chandra, Riny. 2017. "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mega Auto Fnance Cabang Langsa" *jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6 No. 1 Mei 2017.*
- Fahmi , Irham 2016. "Pengaruh Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus.Cetakan Ke Tiga Bandung : Alfabeta
- Fikratunil, 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pamali Juana)" . [http://ejournal-S1.umdip.ac.id/index php/dbr Vol5 No.1.](http://ejournal-S1.umdip.ac.id/index.php/dbr Vol5 No.1)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Badan Universitas Diponegoro, Semarang
- Hendri, Edduar. 2013. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang" *Jurnal Media Wahana Ekonomika Volume 10 No.3 (hlm.23-24)*
- Iriwati, Rusda. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Gicen Precision Indonesia". *Jurnal Inovasi Dan Bisnis Vol.5 No.1 (hlm.53-58).*
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisas. Bandung : Alfabeta.*
- Koesumowidjodjo, Mar'ih Suci. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta : Raih Asa Sukses.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Ekonomika Vol.12 No.02*
(hlm.20-30)
- 2012.*Evaluasi Kerja*
SDM. Jakarta : PT.
Refika aditama
- Moehriono. 2014. *Pengukur Kinerja*
Berbasis Kopentsi. Edisi
Revisi Jakarta PT Raja
Grafindo Persada.
- Nurhaya dan Jumiati Sasmita. 2014.
“Pengaruh Beban Kerja
dan Pelatihan Melalui
motivasi sebagai
Variabel Mediasi
Terhadap Kinerja
Perawat Ruang Rawat
Inap RSUD Putri Husada
Di Tembilahan” *Jurnal*
Tepak Manajemen Bisnis
Volume VI No.3
- Rahmawanti, Nella Prima, dkk. 2014.
Pengaruh Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada
Karyawan Kantor
Pratama Malang Utara)”
Jurnal Administrasi
Bisnis (JAB) Vol.8 No.2.
- Robbins SP, dan Judge.2014.
“*PerilakunOrganisasi*”.Jakarta.
Salemba Empat.
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2015.
“Pengaruh Stres Kerja
Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PTPN
VII Cinta Manis”. *Jurnal*
Media Wahana
- Sugiyono.2014 . *Metode Penelitian*
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred.2005. ”*organizational*
Behavior.Seventh Edition”.
Singapore:Mcgrawhill International.
- Stephen Robbins, “*Perilaku*
Organisasi”. Jilid 1 Edisi 8,
Prehalindo “ Alfabeta 2014.