

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang

Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani

Program Studi Manajemen - Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email : megasellyananda20@gmail.com, wadud@uigm.ac.id, susihandayani25@yahoo.co.id,

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and work environment on work stress on employees of PT Kereta Api Indonesia Regional Division IV Tanjungkarang. Data of 68 respondents were collected through observation and questionnaires. This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The results unveil that the workload and work environment both partially and simultaneously have significant effects on work stress. This insight can provide benefits for PT Kereta Api Indonesia, Regional Division IV Tanjungkarang. To reduce work stress, the leader of this state-owned company should consider the workload and work environment factors.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Manajemen SDM

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam setiap perusahaan terutama perusahaan jasa, salah satunya ialah jasa transportasi. Banyaknya ragam transportasi menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis, terutama transportasi darat. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi (Putri and Putra, 2017). Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi agar karyawan tidak mengalami stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidak puasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Secara umum penyebab stres kerja dapat dilihat dari dua kategori besar yaitu stressor organisasi dan stressor

kehidupan. Stressor organisasi berupa tuntutan tugas dimana suatu pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres, tuntutan fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan, beban kerja atau tuntutan peran yang diharapkan untuk dimainkan, dan tuntutan antar personal yang berkaitan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Sedangkan stresor kehidupan terdiri dari perubahan kehidupan, dan trauma kehidupan yang mengubah sikap, emosi, atau perilakunya (Abdullah Wahidah, 2019).

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang?
3. Apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang?

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.
3. Untuk mengetahui secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen

Kata manajemen berasal dari dari bahasa Belanda Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Sagala, 2011).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang

menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Andriani, 2014).

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.

- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. Study Time and Motion

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. Daily Log

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang 13

diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Agam, Suryatni and Sudarta, 2015).

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tapi sebenarnya, apa pengertian lingkungan kerja dan penjelasan dua jenis lingkungan kerja di atas? Simak penjelasannya berikut ini!

Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, simak penjelasan jenis lingkungan kerja di bawah ini!

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

2.5 Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200)

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stres kerja adalah reaksi dari tubuh (respon) terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup. Stres adalah kondisi yang tidak menyenangkan dimana manusia melihat adanya tuntutan dalam suatu situasi sebagai beban atau diluar batasan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut (Warouw, 2018)

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (2004:47), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Menurut Charles D Spielberger (Handoyo, 2001:63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

a. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.

Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

3. Metode Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. Objek dari penelitian ini adalah Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif pendekatan *causal research*, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. Riset kausal pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen Beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta variabel dependen (Y) adalah variabel yang diukur melalui stres kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Data ini dikumpulkan dengan cara kuesioner, yaitu suatu cara dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang .

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Peneliti juga mendapatkan data-data sekunder dari buku-buku dan media internet.

4. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress karyawan PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan uji analisis linier berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.936	0.068		3.123	0.003
	Beban Kerja	.145	0.064	0.145	14.154	0.000
	Lingkungan Kerja	.908	0.63	0.856	2.313	0.024

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari hasil regresi linear berganda diatas diperoleh persamaan : $0.908X_2 + e$, yang berarti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan searah dengan tanda positif. Artinya apabila beban kerja dan lingkungan kerja diturunkan, maka stress karyawan PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang akan menurun dan sebaliknya.

4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (stres kerja karyawan)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja	14.154	1,669	0.000	t hitung > t tabel
Lingkungan Kerja	2.313	1,669	0.024	t hitung > t tabel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar $14,154 > t \text{ tabel}$ yaitu 1,669 dan nilai sigifikan $0,000 < 0,05$, sementara nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar $2,313 > t \text{ tabel}$ yaitu 1,669 dan nilai sigifikan $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pegawai PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang.

4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (stres kerja karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig	Kesimpulan
1708.816	2,76	0.000	F hitung > F tabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar $1708.816 > t$ tabel yaitu 2,76 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan pegawai PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil disiplin yang telah diuraikan pada bab IV, maka disimpulkan yang dapat diambil untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pegawai PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang.

Referensi

- Abdullah Wahidah. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pekerja Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. 2019. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar
- Anoraga Panji. *Psikologi Dalam Dalam Perusahaan*. Jakarta. 2015. Rineka Cipta
- Borkowski, Nancy. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Jakarta. 2015. EGC
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta. 2012. Universitas Diponegoro
- Handoko. Hani. T. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. 2013. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. 2012. Bumi Aksara
- Jeky, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya. 2018. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6 No. 4
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Lingkungan Pemerintah Daerah

- Mangkunegara, Anwar P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, 2011. PT. Refika Aditama
- Mirnawati. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. 2011. BPFE
- Putri Rizqi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kantor Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Tanjungkarang. 2016. Jurnal Manajemen Universitas Lampung
- Rahma, Dhini Dhani. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja: Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus, 2010. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol. 1 No.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Cet. IV; Jakarta. 2011. PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins and Judge *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta. 2012. Salemba. Empat Hal
- Robbins, Stephen, P, dkk.. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. 2012. Salemba Empat
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung. 2016. Mandar Maju
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. 2012 Penerbit Andi
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, 2012. CV Alfabeta
- Wakui. *Beban Kerja*. Jakarta, 2013. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8.
- Warouw, Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung, 2018. *Jurnal KESMAS*, 7(5), pp. 1–10.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)