

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DIKAMPUS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KOTA PALOPO

Feni Melinda¹⁾, Saharuddin²⁾

¹⁾ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo

²⁾ Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to: 1) determine the effect of workload on the performance of lecturers at the Muhammadiyah University of Palopo City. 2) the influence of the work environment on the performance of the lecturers at the Muhammadiyah Palopo University. The results of the study are 1) Workload has a significant effect on lecturer performance at the University of Muhammadiyah Palopo City which is aimed at the t count value of 4.805 t table of 1.675 at a significant level of 0.000 lower than 0.005 which means that the workload has a significant effect on the performance of the Muhammadiyah University Palopo lecturers 2) The work environment has a significant effect on the lecturer's performance at the Muhammadiyah University of Palopo City, with t count of 2,980 t table amounting to 1.675 with a significant value of 0.004 lower than 0.005, which means that the work environment has an impact on the performance of the lecturers at the Muhammadiyah University of Palopo City.

KEY WORDS: Workload, Work Environment, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Kota Palopo. Hasil penelitian adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dikampus universitas muhammadiyah kota palopo yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,805 t tabel sebesar 1,675 pada taraf signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,005 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dikampus universitas muhammadiyah kota palopo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dikampus universitas muhammadiyah kota palopo, dengan t hitung sebesar 2,980 t tabel 1,675 pada nilai signifikan 0,004 lebih rendah dari 0,005 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dikampus universitas muhammadiyah kota palopo.

Kata kunci :Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berprestasi, karena memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jika individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan dengan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat menunjukkan hasil kerja yang baik di perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting. Tanpa peran manusia, meski berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, instansi / perusahaan tidak akan bekerja. Karena manusia merupakan motor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, maka dari itu instansi perusahaan itu sendiri harus memberikan arahan yang positif untuk pencapaian tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini adalah karyawan, karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi

Upaya peningkatan kinerja karyawan antara lain memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melaksanakan

tugas sehari-hari. Kegiatan kerja dengan ketentuan massa otot yang beratnya hampir lebih dari setengah berat badan, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan badan dan melakukan pekerjaan

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, bising, tentunya berdampak besar pada kenyamanan kerja karyawan.

Beban kerja adalah proses mendapatkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui berapa jumlah personel dan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggungkan.

Kinerja adalah pencapaian atau pencapaian seorang karyawan sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayati, 2013:259). Pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari upaya positif yang dilakukan dalam upaya mewujudkannya sebagai perwujudan dari tujuan utama perusahaan

KAJIAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017)

Danang sunyoto (2012), Beban kerja merupakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Ini bisa jadi karena tingkat keahlian yang diminta terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume pekerjaan mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pejabat kantor secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. (Suwatno, 2003).

2. Lingkungan Kerja

Menurut danang sunyoto (2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya bersih-bersih, musik, penerangan, dll.

Menurut herman Sofyan (2008) Lingkungan kerja merupakan rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang berasal dari dalam organisasi.

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggungkan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, ketersediaan alat keamanan, kebisingan yang diredam seminimal mungkin, dan kondisi hubungan dengan rekan kerja serta ketersediaan fasilitas pendukung lainnya.

3. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau pencapaian seorang karyawan sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayati, 2013:259). Pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari upaya positif yang dilakukan dalam upaya mewujudkannya sebagai perwujudan dari tujuan utama perusahaan.

Perhatian pimpinan kepada karyawan bawahannya sangat penting untuk kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2013).

Hasibuan (2002), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya atas keterampilan, upaya, dan peluang. Berdasarkan uraian di atas, kinerja

merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keseriusan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Mengedepankan pengertian kinerja (work performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja Mathis dan Jackson (2006), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. (Mangkunegara 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini mendeskripsikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian tersebut menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen

Penelitian ini dilaksanakan Di Kampus Universitas Muhammadiyah Jl. Binturu Kota Palopo. Dan waktu Penelitiannya dilaksanakan pada bulan juli tahun 2020.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus *representatif* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Dalam penelitian ini, tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *SPSS*. *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data penelitian tersebut. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisi yang memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghazali (2012). Analisis ini responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

b. Uji Validitas

uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Sutrisno Hadi (1991) Mengekspresikan uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa hati-hati suatu tes menjalankan fungsi dari ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur.

c. Uji Realibilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita dapatkan sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel, jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas ini adalah teknik *Cronbach 'alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Bawono,2006).

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda. Regresi linier berganda merupakan persamaan yang menggambarkan hubungan lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (bebas) terhadap kinerja sebagai variabel terikat (terikat).

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji secara Parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

c. Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama – sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f dapat dilakukan dengan melihat F hitung dari tabel anova.

Ho diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai

signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) itu artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan Ha diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 artinya variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Hal ini di buktikan dengan pengujian secara parsial yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai signifikansi dari variabel kinerja.

a. Teori yang mendukung

Danang Sunyoto (2012) yang berpendapat bahwa kerja berlebihan merupakan beban kerja yang dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang dan menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat keahlian yang diminta terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume pekerjaan mungkin terlalu banyak. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

Selanjutnya hasil penelitian Muthia Roza Linda, Megawati,

dan Yusri Japrika (2014) yang berjudul “ Analisis pengaruh beban kerja , lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten pesisir selatan ”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dosen dikampus Universitas Muhammadiyah Kota Palopo.

a. Teori yang mendukung

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Danang Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, pencahayaan. Sedangkan menurut Herman Sofyan (2008) lingkungan kerja merupakan rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fikrahtunil Khasifah dan Rini Nugraeni (2015) yang berjudul “ Pengaruh disiplin krtja, beban kerja dab lingkungan kerja terhadap kinerjapegawai ”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kiinerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dosen dikampus Universitas Muhammadiyah Kota Palopo.

a. Teori yang mendukung

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangunegara (2006) yang mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018) dengan judul “ Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank Aceh Syariah dikota Banda Aceh ”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang baik signifikan baik secara parsial maupun simultan mitivasi kerja karyawan terhadap kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja dosen dikampus Universitas Muhammadiyah Kota Palopo.
2. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Kota Palopo.
3. Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Kota Palopo.

SARAN

1. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja masih dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan faktor-faktor lain (variabel lain) yang berpengaruh terhadap besarnya Kinerja
2. Bagi dosen, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja, dosen diharapkan dapat melakukan pekerjaan yang maksimal agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. adapun Lingkungan Kerja sangat mendukung terhadap kinerja dosen karna melibatkan beberapa fasilitas-fasilitas kampus untuk menjamin kegiatan dosen didalam maupun diluar kampus, sehinggaa Kinerja dosen sangat baik.

DAFTAR RUJUKAN

Akbar, S.P. Dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bunga Aksara. Jakarta.

Asriani, D. Muchran, dan BL. Abdullah, I. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja. Kota Makassar. Journal profitability fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol 9, No 9.*

Danang, S. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktek penelitian)*.

Ferdinan, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasis Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.*

Ghozali. I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Edisi Enam. Universitas Diponegoro.Semarang.*

Ghozali. I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan penerbit.UNDIP, Semarang.*

Ginanjari, Ahmad, dan Rodi. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga KAB. Sleman. Kota Yogyakarta. Journal.*

Gibson. J.M. Ivancvch dan J. H. Jr. Donnely. 2010. *Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemahan. Erlangga. Jakarta.*

Gujarati. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika. Buku 2 Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.*

Hanafi, Dwilaksono dan Bayu. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ,*

- dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Journal Pendidikan Ekonomi Bisnis*. Vol 5, No 1. E-ISSN:2302-2663.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT bumi aksara. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Iswandi, dan Haridiana. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (QUALITY OF WORKLIFE) serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan diunit operasional PT BNI (PERSERO)*, *Tbk. Journal Eksekutif*. Vol. 13, No 2.
- Khasifah, F. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi . Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Koesomowidjojo.S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1 st ed.)*. Penebar suadaya. Jakarta.
- Kurniawidjaja. L.M. 2012. *Teori dan Aplikasi Kerja*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Linda, R.M, Megawati, dan Y. Japriska, 2014. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi teradap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS)*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*
- Majid M.S.A, S. Musnadi. Dan Facreza. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja BANK Aceh Syariah dikota Banda ACEH*. *Journal Magister Manajemen*. Vol 2. No 1
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kinerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis. R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mediasi pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Journal Pendidikan Ekonomi Bisnis*. Vol 5, No 1. E-ISSN:2302-2663.
- Munandar, A . S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.

- Nugraheni, R. dan F. Khasifah. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Of Management*. 2337-3792.
- Putra. A.S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. *Jurnal Study Manajemen Indonesia*,22
- Putra M. S dan N. L.T. Riani. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan*. *E-Journal Manajemen*.
- Santoso, S. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. PT. Elex media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bndung.
- Setiawan, P. D. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia*. *Skripsi . Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Setiawan A.A. dan R. Kusuati. 2006. *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Mnesia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN 1410-4570 Hal. 109-116.
- Septianto, D. 2010. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Soleman.2011, *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. *Jurnal Arika*.Vol. 05 (02)
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparto W., U. Mirwan, dan R.O. Riza. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kensei Engineering Perusahaan XYZ*. *Journal*. Vol 35, No 1.
- Suwatno.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis dan Bisnis*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Widyaastuty, dan Niken. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. *Journal Maksipreneur*. Vol. 4 No.2

