

## PERAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNISI DI PT. TRIDAYA PERKASA PRIMA SURABAYA

Andrian Haris Saifuddin

Universitas Negeri Surabaya

[andrianharis78@gmail.com](mailto:andrianharis78@gmail.com)

### Abstract

*PT. Tridaya Perkasa Prima is a national private company active in the construction field, repair service, and care, especially on the mechanical, electrical, electronic and plumbing. PT. Tridaya Perkasa Prima was established in 2015. Based in Bratang Gede, Surabaya. PT. Tridaya Perkasa Prima imparts high integrity to all personnel with integrity that is because it can be upheld moral and ethical and professional services provided the standard. The purpose of this research is to test and analyze the workload and job stress on the performance of an employee at PT. Tridaya Perkasa Prima. The research is research causality with a quantitative approach. The sample collection technique using 42 samples. Statistical analysis used in this research is linear regression analysis with the multiple SPSS version 23. The result of this research explains that the stress and workloads had a positive impact on employee performance. Implication research that can be applied to companies is the company can perform the low level of analysis to know high workload heavy workload employees. In addition, a company can perform routine evaluation and programs with refresh rates in gathering done outside of town so that employees do not feel a degree of stress that is too high.*

*Keywords: employee performance; job stress; workload.*

### PENDAHULUAN

Manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau institusi maupun perusahaan sebagai faktor penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Di era saat ini, organisasi atau institusi ataupun perusahaan sudah seharusnya mengartikan bahwa sumber daya manusia bukan hanya pekerja melainkan lebih berupa aset berharga yang harus dijaga dan dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia adalah faktor penting untuk menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sehingga visi, misi maupun tujuan perusahaan dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia berkualitas (Kemenkeu, 2017).

Pencapaian hasil kerja maksimal tidak pernah lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (Ahmad, 2011). Berdasarkan Samsudin (2009), sumber daya manusia merupakan bagian terpenting serta harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan. Sumber daya manusia bekerja untuk membuat tujuan, mengadakan inovasi-inovasi baru, serta mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, tugas yang diberikan perusahaan diharapkan tidak berpengaruh pada kondisi dari karyawan dan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Beban kerja dapat didefinisikan di mana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan bagaimana karyawan tersebut mengelola tugas dalam memenuhi permintaan sistem operasi (Megawati, 2007). Sebagian besar pekerjaan, menuntut penggunaan fisik sebagai tuntutan terhadap mental yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Perry *et al.*, 2008).

Dari berbagai macam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mengakibatkan stres kerja bila pekerjaan yang diberikan perusahaan melebihi kapasitas tenaga dan kemampuan yang dimiliki para pekerja. Sehingga beban kerja mempengaruhi tingkat stres pada pekerja (Gibran & Suryani, 2019).

Karyawan sering dihadapkan pada berbagai masalah yang terjadi di perusahaan, di mana hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang akan dialami karyawan (Kusumajati, 2010). Fred Luthans (2008) mengatakan bahwa stres bukan hanya sekedar ketegangan saraf, stres juga

Andrian Haris Saifuddin. Peran Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Teknisi di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya

memiliki konsekuensi yang dapat berdampak positif, stres bukan sesuatu yang harus dihindari oleh manusia, dan tidak ada stres sama sekali menunjukkan kematian.

Menurut (Anatan, 2007), konflik di tempat kerja berkemungkinan menimbulkan stres dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi seperti ini akan dialami oleh semua orang yang mau tidak mau harus dihadapi secara fisik dan mental. Dampak negatifnya adalah terjadinya stres terhadap karyawan yang turut mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi pekerjaan setiap level manajemen baik itu karyawan hingga *top of management*. Berdasarkan (Ahmed & Ramzan, 2013) kinerja karyawan terpengaruh secara negatif oleh stres kerja karyawan. Hal lain ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh (Shahriari *et al.*, 2013) di mana stres kerja berdampak negatif bagi kinerja perusahaan.

Hasil lain ditunjukkan dalam penelitian (Khuzaeni, 2013), dalam penelitian tersebut ia menjelaskan bahwa stres kerja akan berpengaruh baik pada karyawan. Stres kerja akan ditoleransi dengan berbagai macam solusi untuk menyelesaikan setiap masalah. Selain itu, hal tersebut akan berpengaruh pada tercapainya target organisasi perusahaan. Penelitian lain dilakukan (Tedy Novianto Chairizal, Dewita Suryati Ningsih, 2014) dijelaskan bahwa stres kerja akan berdampak positif.

PT. Tridaya Perkasa Prima berdiri sejak tahun 2009, beralamatkan di Bratang Gede, Surabaya yang bergerak di bidang perbaikan (*repair*) dan pemeliharaan (*maintenance*) berbagai macam mesin dan juga alat berat. PT. Tridaya Perkasa Prima juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan di Jawa Timur. Dengan visi menjadi perusahaan *repair* dan *maintenance* terbaik perusahaan ini selalu menyelesaikan proyek dengan baik, hal tersebut didukung dari teknisi yang profesional.

Beban kerja sendiri dipandang karyawan sebagai sebuah pekerjaan besar yang harus ditanggung dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Di mana setiap karyawan diharuskan untuk bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan dan diinginkan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus meminimalisir kesalahan dalam bekerja (Omolayo, 2013). Beban kerja di bagian teknisi yaitu di mana para karyawan sering bekerja lebih dari 8 jam kerja, selain itu karyawan juga sering kerja lembur saat melakukan perbaikan, pemeliharaan dan pemasangan mesin. Adanya kesalahan dalam bekerja atau kerusakan pada suatu komponen tertentu membuat sebagian karyawan harus melakukan kerja lembur. Situasi ini tentunya memberi beban pada karyawan agar lebih konsentrasi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pada saat pemasangan mesin, para karyawan sering mengeluhkan tentang resiko pada tempat pembongkaran dan pemasangan, selain mesin yang berat juga tempat yang kurang aman. Berisikonya suatu pekerjaan juga berdampak pada rawannya konflik antar sesama karyawan yang pada kondisi tertentu karyawan akan merasa lelah dan jenuh dalam kondisi tersebut, rasa kerjasama untuk mencapai kinerja yang baik akan hilang, dan pada kondisi seperti itulah sering terjadi stres pada karyawan (Insight Talenta, 2020). Dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mempunyai inisiatif dan kualitas pribadi yang baik serta kepribadian yang menyangkut keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Yunianto *et al.*, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja dan beban kerja terhadap kinerja.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Menurut (Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12, 2008) menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Beban kerja adalah adanya perbedaan antara kapasitas ketersediaan waktu dengan kebutuhan kapasitas sistem untuk pengolahan informasi pada kinerja tugas dalam rangka memenuhi harapan kinerja (Omolayo, 2013).

Terdapat 4 indikator beban kerja. Indikator pertama adalah ketidakmampuan karyawan memenuhi target, artinya tidak mampu mengerjakan target organisasi secara cepat. Indikator kedua adalah tekanan pada waktu, artinya terjadi ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang tersedia. Indikator ketiga yakni adanya kelebihan jam kerja, ditunjukkan dengan lebihnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator terakhir adalah munculnya berbagai masalah yang harus dihadapi selama bekerja (Omar *et al.*, 2015).

### **Stres Kerja**

Menurut (Robbins & P, 2006) terdapat beberapa indikator stres kerja, antara lain; kecemasan, mudah marah, mudah bosan, menunda-nunda pekerjaan, gejala psikis, dan ketidakpuasan selama bekerja. Perilaku tersebut akan tampak pada beberapa faktor, antara lain; perilaku yang dilakukan, absensi, perubahan pada produktivitas individu, perubahan dan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok, gelisah, gangguan pola tidur, gaya bicara cenderung lebih cepat, dan tingkat keluar masuknya karyawan. Gejala fisiologis dapat dilihat dari sisi kesehatan dan medis.

### **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan (Mangkunegara, 2005) kemampuan dan motivasi akan turut mempengaruhi pencapaian perusahaan. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2005) menyatakan hal yang sama dan merumuskan bahwa Kinerja Manusia = Kemampuan x Motivasi, Motivasi = Sikap x Situasi, dan Kemampuan = Pengetahuan x Keterampilan

### **Hubungan antar Variabel**

Berdasarkan (Saad & Shah, 2011) beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja individu. Karyawan yang memiliki beban tinggi pada kinerja seringkali mengarah pada terciptanya lingkungan kerja buruk yang akan berdampak pada tingkat produktivitas. Selaras dengan variabel beban kerja pada penelitian yang dilakukan Setiawan (2016) dan (Paramitadewi, 2017), dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa beban pada kerja memberi dampak negatif pada kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi beban yang ditanggung pada pekerjaan, maka akan berdampak pada tingginya kemerosotan kinerja dan sebaliknya.

H1: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian teknisi pada PT. Tridaya Perkasa PrimaSurabaya

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed & Ramzan, 2013) menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Artinya, stres memberi pengaruh terhadap peningkatan maupun kinerja karyawan perusahaan. Penelitian (Mawanza, 2017) menyatakan hal yang sama yakni adanya stres kerja akan memberi pengaruh signifikan negatif pada kinerja.

Dari beberapa teori para ahli dapat diketahui bahwa stres kerja akan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, hal itu dikarenakan stres kerja terkadang menempatkan pada tidak tercapainya suatu tuntutan atau kendala yang dialami seseorang, kemudian mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja.

Terdapat beberapa permasalahan yaitu pada dewasa ini manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam perkembangan. Untuk itu perlu adanya penanganan yang harus dilakukan perusahaan agar mereka dapat terhindar dari stres yang akan mempengaruhi kinerja mereka, beban kerja atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan namun pada kenyataannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian teknisi pada PT. Tridaya Perkasa PrimaSurabaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bidang teknisi di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini juga menekankan pengambilan sampel pada responden pada bidang teknisi di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya yang berjumlah 42 orang tersebut. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala ini dipilih untuk melihat seberapa kuat subjek penelitian akan setuju atau tidak setuju dengan menggunakan skala 5 titik. Uji validitas yang digunakan adalah realibilitas. Uji ini dipilih untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian terhadap karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya dan juga menggunakan uji asumsi klasik untuk menganalisis data. Sedangkan analisis statistik menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik. Ketepatan fungsi regresi dari sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodnesoffit*-nya yang dilakukan melalui dua uji hipotesis yakni Uji Statistik T, dan koefisien determinasi. Uji T pada penelitian digunakan untuk ini untuk melihat apakah beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan, penggunaan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi model regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan spss 23. Kemudian setelah dinyatakan layak, hipotesis dalam penelitian ini di uji menggunakan uji T dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berikut adalah hasil uji dari hipotesis penelitian ini:

**Tabel 1.**  
**HASIL UJI T**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Sig.</i>
<i>1 (Constant)</i>	<i>5,504</i>	<i>0,15</i>
<i>(X1)</i>	<i>0,33</i>	<i>0,021</i>
<i>(X2)</i>	<i>0,432</i>	<i>0,001</i>

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi yang ditunjukkan beban kerja yaitu 0,021 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beban kerja 0,330 menunjukkan beban kerja hasilnya memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak. Nilai signifikansi stres kerja menunjukkan nilai 0,001 lebih kecil dari standar yaitu 0,05 dan stres kerja memiliki nilai koefisien 0,432 yang menunjukkan stres kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.

Hasil hipotesis diuji dengan melihat hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan nilai *R Square* sebanyak 0,561 dan nilai *adjusted R square* sebanyak 0,538. Di mana hasil tersebut menandakan jika beban kerja dan stres kerja memberi pengaruh 56,1% pada kinerja karyawan, sedangkan 43,9% dijelaskan oleh adanya pengaruh variabel lain. Berdasarkan nilai *R square* yang lebih dari 0,5 dapat menjelaskan bahwa lebih dari separuh kinerja karyawan mendapat pengaruh dari beban dan stres kerja.

Beban kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien bertanda positif yaitu 0,330 di mana hal tersebut memiliki pengaruh pada beban kerja, selain itu nilai signifikansi 0,021 menunjukkan beban kerja mempengaruhi pembentukan kinerja karyawan pada PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya.

**Tabel 2.**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.749a	.561	.538	2.051

Sumber : Output SPSS 23

### **Pembahasan**

H1 menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya”, ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adityawarman et al., 2016) di mana hasilnya beban kerja memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasanbasri, dr. Mubasysyir & Lisnayetti, 2006) menunjukkan bahwa beban pada pekerjaan yang ditanggung karyawan memberi pengaruh pada kinerja. Sehingga semakin bertambahnya beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Widyastuti, 2015) menunjukkan beban kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kemudian hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memberi pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan. Di mana nilai koefisien stres kerja yang bertanda positif yaitu 0,432, selain itu nilai signifikansi dari stres kerja yang menunjukkan nilai 0,001 atau kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi pembentukan kinerja karyawan pada PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya.

H2 menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya”, ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mbarak Awadh et al., 2015) di mana stres kerja memiliki pengaruh baik atas peningkatan kinerja pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat di konteks lapangan bahwa stres kerja yang dialami karyawan berada pada level yang masih dapat ditoleransi. Artinya, karyawan yang mengalami stres kerja di lapangan tidak terlalu tinggi dan bahkan berdampak pada kinerja mereka karena ada tekanan yang sesuai dengan kadar karyawan.

### **KESIMPULAN**

Beban kerja memberi pengaruh yang positif pada peningkatan kinerja karyawan dikarenakan tingginya beban kerja yang ditanggung mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya, di mana beban kerja dapat memberi hasil kerja maksimal pada perusahaan. Selain itu, adanya stres kerja juga turut membawa pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Tingkat stres kerja meningkat karena adanya pengaruh kenaikan kinerja karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. Stres kerja sendiri, memberi dampak dalam meningkatkan inisiatif, kualitas pribadi serta semangat tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan agar tetap memperhatikan aspek kemanusiaan dalam memberikan target kerja kepada karyawannya serta memberikan motivasi kepada karyawan baik dalam bentuk *reward* maupun dalam bentuk lainnya. Sedangkan kepada karyawan PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya, peneliti berharap agar seluruh karyawan dapat bekerja secara profesional dan tetap memegang SOP perusahaan serta berpegang pada hak dan kewajiban karyawan dalam bekerja. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel kepuasan kerja, lingkungan serta menggunakan *critical incident method* (CIT) dalam analisis data agar terdapat variasi dalam penelitian dan dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap

Andrian Haris Saifuddin. Peran Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Teknisi di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya

Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>

Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm. *Jurnal Kebijakan Publik*, XXI(Januari-April), 12.

Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.

Anatan, L. dan L. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.

Fred Luthans. (2008). *Organizational behavior* (11 ed). McGraw-Hill/Irwin.

Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload Dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(1), 22–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jmi.v10i1.14380>

Hasanbasri, dr. Mubasysyir, & Lisnayetti. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang* [Universitas Gajah Mada]. [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/32573](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/32573)

Insight Talenta. (2020). *4 Konflik Karyawan yang Sering Terjadi dan Cara Mengatasinya - Talenta*. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/konflik-karyawan-yang-sering-terjadi-cara-mengatasinya/>, diakses pada 13 Maret 2020).

Kemenkeu. (2017). *SDM adalah Aset Paling Berharga Suatu Organisasi*. KEMENKEU. <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/sdm-adalah-aset-paling-berharga-suatu-organisasi/>, diakses pada 30 Maret 2020).

Khuzaeni, K. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49–54. <https://doi.org/10.9790/487x-0924954>

Kusumajati, D. A. (2010). Sumber-Sumber Stres Kerja. *Psychology*, 1(45), 792–800.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mawanza, W. (2017). The Effects Of Stress On Employee Productivity: A Perspective Of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamic of 2016. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(2), 22–23. [https://doi.org/https://doi.org/10.22610/jeb.v9i2\(J\).1647](https://doi.org/https://doi.org/10.22610/jeb.v9i2(J).1647)

Mbarak Awadh, I., Gichinga, L., Hood Ahmed, A., & Jomo Kenyatta, S. (2015). Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 2250–3153.

Megawati. (2007). Gambaran Tentang Keluhan Nyeri Tekuk Akibat Kerja pada Karyawan Pengguna Komputer PT. Jamsostek Makasar. *FKM UNHAS*.

- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Omolayo, B. O. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12, (2008).
- Perry, C. M., Sheik-Nainar, M. A., Segall, N., Ma, R., & Kaber, D. B. (2008). Effects of physical workload on cognitive task performance and situation awareness. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 9(2), 95–113. <https://doi.org/10.1080/14639220600959237>
- Robbins, & P, S. (2006). Essential of Organizational Behaviour (Terjemahan). *Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.*, 5.
- Saad, S., & Shah, H. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 256–267.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Satu.* Pustaka Setia.
- Setiawan, D. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia.* [http://eprints.uny.ac.id/43245/1/DaniPradityaSetiawan\\_12808141005.pdf](http://eprints.uny.ac.id/43245/1/DaniPradityaSetiawan_12808141005.pdf). Diakses pada 28 Agustus 2018).
- Shahriari, J. E., Meyvand, M., Koolivand, P., & Maleki, J. (2013). Influential Factors on Job Stress and Its Effect on the Employee ' S Performance Among Bank Sepah Branches in Tehran. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 3(3), 446–451.
- Tedy Novianto Chairizal, Dewita Suryati Ningsih, N. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(Oktober). <https://doi.org/10.1038/132817a0>
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>
- Yunianto, A., Waruwu, P., & Kunci, K. (2015). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke-3 (Sendi\_u 3) 2017*, 470–479.