

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA

Setiyo Utomo

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Adapun Sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang di Langsa. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Mega Auto Central Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan roda dua, pinjaman dana tunai yang merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha corporation yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Mega Auto Central Cabang di Langsa diketahui bahwa beban kerja pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Karyawan PT. Mega Auto Central Cabang di Langsa pada pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisi yang didudukinya saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan job description pada perjanjian kontrak kerja. Maka para karyawan yang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan job description serta karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bagian lainnya

merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan oleh atasan.

Hal ini sering terjadi pada bidang administrasi yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Demikian pula bagian marketing yang harus memenuhi target tetapi tidak terpenuhi serta pada bagian collection tidak tercapai target penagihan dikarenakan nasabah yang sulit melakukan pembayaran sementara perusahaan menetapkan target dan harus bekerja di luar jam kerja. Hal tersebut akhirnya menyebabkan stres kerja pada karyawan yang harus menyelesaikan tugas- tugas pada waktu yang telah ditentukan.

Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Pada tabel dibawah diketahui bahwa pencapaian pada bagian penjualan secara umum tidak terpenuhi dan pada bagian collection meningkatnya tunggakan. Dimana satuannya adalah unit. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Selanjutnya berdasarkan Undang- undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap

pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan- tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh

perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Siagian (2012), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Suwatno dan Priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:
 - 1) Konflik peran
Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

- 2) Peran yang rancu/ tidak jelas Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.
 - 3) Beban kerja yang berlebihan
Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
 - 4) Tanggung jawab kepada orang lain Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
 - 5) Kesempatan untuk mengembangkan karir Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi
- a. Stres yang bersumber dari kelompok
Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:
 - 1) Hilangnya kekompakan kelompok.
 - 2) Tidak adanya dukungan yang memadai.
 - 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.
 - b. Stres yang bersumber dari organisasi Stres ini timbul dari keinginan- keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:
 - 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara

individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.

- 2) Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
- 3) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
- 4) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.
- 5) Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang data mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:50), kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. L.R Sayle dan Strauss dalam Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, dimana berdasarkan data pada Bulan Oktober 2016 karyawan

yang bekerja sebanyak 45 orang yang terdiri dari bagian administrasi 17 orang, bagian collection 15 orang dan bagian Credit Marketing Officer 13 orang. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah hanya 45 orang maka, penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah pengambilan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2012).

Dalam rangka pengumpulan data primer, penulis melakukan penelitian langsung, yaitu:

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini observasi dilakukan di PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
2. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2012). Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
3. Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuisisioner pada penelitian ini terdiri dari karakteristik responden, pernyataan pada variabel beban kerja dan stres kerja serta pernyataan pada variabel kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dikemukakan oleh Setiawan (2013):

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Dimana:

Y'

b_0

b_1, b_2, b_k X_1, X_2, X_k

= dependent variabel = Konstanta

= Koefisien regresi

= independent variabel yang berbeda-beda jenisnya, dan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas anda.

Kinerja karyawan adalah kinerja yang dihasilkan baik secara individu maupun PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari anda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan, berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, anda tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan dan anda tepat waktu tiba di tempat tugas.

Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa diketahui dari data primer penelitian yang diolah dengan program pengolah data statistik (statistic product of social science) versi 20,0. Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,558 - 0,029X_1 + 0,775X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan:

PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan memiliki karyawan yang harus bekerja semaksimal mungkin, dengan harapan perolehan pendapatan yang maksimal. Sehingga setiap karyawan merasakan adanya beban kerja. Beban kerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dapat diketahui dari tanggapan mereka terhadap pernyataan yang diajukan. Pernyataan yang terdiri dari Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus di capai dalam pekerjaan sudah jelas, waktu menyelesaikan tugas sudah cukup jelas, anda mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya dan pada saat jam istirahat anda juga mengerjakan pekerjaan anda.

Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari anda tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, beban tugas pekerjaan anda terlalu berat, anda harus bekerja

super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, anda mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan 1. 2.

Konstanta sebesar 3,558 adalah kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stress kerja. Koefisien regresi sebesar $-0,029X_1$, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan bila beban kerja meningkat satu satuan T Sig. t maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,029.

Koefisien regresi sebesar $0,775X_2$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila stres kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,775.

Pembuktian hipotesis pada penelitian menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik (uji t)

Uji statistik (uji t) diketahui dari t hitung yang dapat dilihat IV-9 dan t tabel diperoleh dari $n-k (45-3) = 42$ pada $\alpha 5\%$ diperoleh sebesar 1,681:

- a. Pada variabel beban kerja t hitung $<$ t tabel ($-0,116 < 1,681$) maka dapat dinyatakan bahwa secara statistik variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.
- b. Pada variabel stres kerja t hitung $>$ t tabel ($3,354 > 1,681$) maka dapat dinyatakan bahwa secara statistik variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

2. Hasil uji statistik (uji F)

Uji F dapat diketahui dari perbandingan F hitung dan F tabel. F hitung dapat dilihat pada tabel IV-10 dan F tabel diperoleh dari $n-k (45-3) = 42$ dan $k-1 (3-1) = 2$ pada $\alpha 5\%$ sebesar 3,22. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui uji F diperoleh F hitung $>$ F tabel ($7,476 > 3,22$), maka dapat dinyatakan secara statistik variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat ditolak.

3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,263. Nilai koefisien determinasi tersebut 0,263 atau 26,3% variabel beban kerja dan stress kerja itu artinya mempunyai pengaruh kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Cenral Finance Cabang Langsa dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linier beganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
2. Hasil Uji t diperoleh pada variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Cabang di Langsa.
3. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,263 atau 26,3% variabel beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh kinerja PT. Mega Auto Cenral Finance Cabang Langsa dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit, Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol.3 No. 7. <http://ejournal.stiesa.ac.id/jirm>
- Atmaja, Lukas Setia. 2009. Statistika. Yoyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Moekijat. 2009. Sumber Daya Manusia, Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, M. 2001. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta: BPFE.
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>
- Prihatini. 2007. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja. Jakarta: Departemen Kesehatan RI Badan Puslitbang.
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Budi. 2013. Statistika Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Andi
- Siagian, Sondang P. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2000. Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian untuk Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.
- Sutarto, Wijono. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri. Solo: Harapan Press
- Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Undang-undang Kesehatan RI Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.

