



BEBAN KERJA DALAM MENENTUKAN KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH STRES KERJA PADA PT. KARTIKA ASRI PRIMA

Widyanasari Shelawaty¹, Deden Sutisna²

Prog Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

widywidyana92@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja yang dirasakan pegawai PT. Kartika Asri Prima cukup tinggi. Beban kerja intensitasnya berbeda dengan kemampuan pegawai yaitu terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga menimbulkan stres pada pegawai karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tuntutan pekerjaan sebagai salah satu penyebab stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurunnya kinerja diperusahaan tersebut di duga beban kerja yang tinggi yang diikuti oleh stres kerja yang berlebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerjadalam menentukan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh stres kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Kartika Asri Prima. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dikelola sendiri yang diisi oleh 100 responden. Data penelitian yang digunakan adalah deskriptif-verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah menggunakan MS Excel dan SPSS. Pengukuran pengaruh diuji dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan program LISREL dengan hasilnya menunjukan uji t secara parsial dan simultan berada dalam hasil yang diharapkan. Temuan dari penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai, (3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

PT. Kartika Asri Prima bergerak di bidang jasa kontruksi atau bisa disebut dengan *subcontractor*. Saat ini PT KAP Mempunyai satu proyek yaitu proyek pembangunan tower dengan jumlah site yang banyak dan harus di kerjakan bersamaan dengan target kerja yang tinggi. Namun PT KAP memiliki keterbatasan SDM dalam mengerjakan proyek tersebut. Sehingga setiap pegawai memiliki beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas masing-masing. Oleh karena itu tekanan atau tuntutan pekerjaan dalam mencapai target dapat menimbulkan stres terhadap pegawai. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai salah satunya mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar atau target dan pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target.

PT. Kartika Asri Prima, saat ini ditengarai bahwa pada tiga tahun terakhir kinerja pegawai menjadi tidak stabil hal ini tercermin dari data pencapaian target *project* PT. Kartika Asri Prima, hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel 1.
Data Pencapaian Target *Project* PT. Kartika Asri Prima

Tahun	Nama Project	Jumlah Project	TARGET Project	PENCAPAIAN TARGET PROJECT	PROJEK YANG BALEK TAMPAK	RESTRANSI
2016	SL UPB	20	20	20	-	Tercapai
	Indonesia XI, IIS Project	25	25	25	-	Tercapai
	Indonesia XI, Gekawo Project	0	0	0	-	Tercapai
	SEI MUDA TK Phase 1	33	33	33	-	Tercapai
	Indonesia XII, IISPPA 2017 PIS TK Project	0	0	0	-	Tercapai
2017	Indonesia XII, IISPPA 2018 PIS TK Project	0	0	0	-	Tercapai
	SL UPB	30	30	30	-	Tercapai
	Indonesia XI, IIS Project	30	30	30	-	Tercapai
	Indonesia XI, Gekawo Project	8	8	8	-	Tercapai
	SEI MUDA TK Phase 1	30	30	23	7	Tidak Tercapai
2018	Indonesia XII, IISPPA 2017 PIS TK Project	20	20	20	-	Tercapai
	Indonesia XII, IISPPA 2018 PIS TK Project	0	0	0	-	Tercapai
	SL UPB	30	30	30	-	Tercapai
	Indonesia XI, IIS Project	30	30	30	-	Tercapai
	Indonesia XI, Gekawo Project	30	30	30	-	Tercapai
2019	SEI MUDA TK Phase 1	6	6	6	-	Tercapai
	Indonesia XII, IISPPA 2017 PIS TK Project	0	0	0	-	Tercapai
	Indonesia XII, IISPPA 2018 PIS TK Project	20	20	14	6	Tidak Tercapai
	Jumlah	214	214	201	13	

Sumber: Data Pencapaian Target *Project* PT. Kartika Asri Prima 2016-2018, Februari 2019.

Tekanan atau tuntutan pekerjaan dalam mencapai target dapat menimbulkan stres terhadap diri karyawan. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Peneliti menemukan fakta bahwa tuntutan pekerjaan sebagai salah satu penyebab stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja kerja. Semua itu tidak lepas dari perintah seorang atasan, pekerjaan yang menumpuk, target yang harus dicapai, proyek yang harus berjalan bersamaan setiap harinya membuat para pegawai stres karena keterbatasan sumber daya. Kondisi tersebut di dalam prakteknya, kinerja pegawai mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar atau target, pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para pegawai di dalam sebuah perusahaan. Adapun psikologis tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas menunjukkan bahwa menurunnya kinerja di perusahaan tersebut di duga beban kerja yang terlalu tinggi yang diikuti oleh stres kerja yang berlebihan. Kondisi ini memerlukan penanganan yang serius melalui penelitian. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan penelitian yang berjudul: **Beban Kerja Dalam Menentukan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Variabel Stres Kerja Pada PT. Kartika Asri Prima.**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan diatas didalam penelitian ini, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.
2. Bagaimana kondisi kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.
3. Bagaimana kondisi stres kerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut koesoemowidjojo (2017:21) beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang



sama setiap harinya sesuai dengan *job desk* masing-masing jabatan. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga atau instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Menurut Santayana dan Triastuti (2013:48) menjelaskan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Menurut Santayana dan Triastuti (2013:51) stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Gejala pada Psikologis, dengan indikator meliputi:
 - a. Ketidakpuasan kerja.
 - b. Tekanan.
 - c. Kecemasan.
 - d. Lekas Marah.
 - e. Kebosanan
 - f. Penundaan.
2. Gejala pada Fisik, dengan indikator meliputi:
 - a. Bertambahnya detak jantung dan napas.
 - b. Perubahan dalam metabolisme.
 - c. Sakit kepala.
 - d. Potensi serangan jantung.



3. Gejala pada Prilaku, dengan indikator meliputi:
 - a. Perubahan dalam produktivitas.
 - b. Ketidakhadiran.
 - c. Perputaran kerja.
 - d. Perubahan pola makan.
 - e. Peningkatan konsumsi alkohol dan rokok.
 - f. Berbicara cepat.
 - g. Gelisah.
 - h. Gangguan tidur.

Menurut Herbert dan Carsten dalam Nur (2013:742) yaitu:

1. *Stress reaction* (reaksi stres) adalah mengukur tingkat stres seorang individu di tempat kerja berkaitan dengan kekhawatiran, ketegangan, dan kegembiraan yang dirasakan seseorang ditempat kerja pada saat melaksanakan tugas-tugas kantor.
2. *Perceived environmental stressor* atau *demands* (tuntutan lingkungan) adalah kelelahan emosional dan hasil kerja yang tidak maksimal akibat dari tuntutan organisasi yang berlebihan (*organizational stressor*).

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja diartikan sbagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Mangkunegara (2013:67) pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:
 - a. Kecepatan dalam Bekerja
 - b. Kemampuan dalam bekerja
2. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawn mengerjakanapa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:
 - a. Kerapihan dalam bekerja
 - b. Ketelitian dalam bekerja
 - c. Hasil kerja
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggungjawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:
 - a. Hasil kerja
 - b. Sarana dan Prasarana
4. Kehadiran ditempat kerja. Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:
 - a. Absensi
5. Kerjasama. Karyawan mampu bekerja sama dengan rekankerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:
 - a. Kekompakan dalam bekerja
 - b. Jalinan kerjasama



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif, dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Ciri lain dari penelitian deskriptif adalah tidak membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2015:89).

Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT Kartika Asri Prima. Setelah itu, dianalisis dengan menggunakan analisa statistic untuk diambil kesimpulan.

Melihat sifat penelitian ini yaitu deskriptif-verifikatif, dimana pengumpulan data dilakukan di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif survei yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu obyek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data yang pokok. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristk, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2015: 81).

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Kartika Asri Prima. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dikelola sendiri yang diisi oleh 100 responden. Sumber data diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empiric dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT Kartika Asri Prima. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan dan jurnal-jurnal yang berkaitan. Jenis dan sumber data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Jenis dan Sumber Data

JENIS DATA	SUMBER DATA	BENTUK DATA
Sekunder	HRD	· Data administrasi PT Kartika Asri Prima
		· Data kinerja kerja karyawan PT. Kartika Asri Prima
Primer	Karyawan PT Kartika Asri Prima	· Hasil Kuesioner
		· Hasil Wawancara
		· Hasil Observasi

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Alasan menggunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja dalam menentukan kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima. Data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner, selanjutnya dimasukkan ke dalam program excell. Setelah itu, data tersebut dimasukkan ke dalam program SPSS untuk ditabulasikan. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengukuran data melalui kuesioner untuk variabel bebas yang diteliti berupa data ordinal. Untuk menyamakan data variabel bebas yang berskala ordinal dengan variabel bebas

yang berskala interval, data yang dikumpulkan dari kuesioner yang mempunyai skala pengukuran ordinal, terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan program LISREL

HASIL DAN DISKUSI

Menurut **Santoso** (2014 : 29) angka korelasi diatas 0,3 menunjukkan korelasi yang cukup kuat, sebaliknya jika di bawah 0,3 korelasi tersebut lemah. Hasil yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.
Matriks Korelasi

Variable	Beban	Stres	Kinerja
Beban	1.000		
Stres	- 0.300	1.000	
Kinerja	0.401	-0.309	1.000

Sumber: Data Analisis Jalur yang telah diolah Mei 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa :

(1). Kuat hubungan antara pengaruh stres kerja dan beban kerja adalah sebesar -0,300. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara kedua variabel mencapai taraf -3,0 persen atau dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut adalah tidak kuat. (2) Kuat hubungan antara pengaruh kinerja pegawai dan beban kerja adalah sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara kedua variabel mencapai taraf 40,1 persen atau dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut adalah cukup kuat. (3). Kuat hubungan antara pengaruh kinerja pegawai dan stres kerja adalah sebesar -0,309. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara kedua variabel mencapai taraf - 30 , 9 persen atau dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut adalah tidak kuat.

Untuk uji hipotesisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Hipotesis	F _{hitung}	F _{tabel}	Hasil	Kesimpulan Statistik
Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	5,389	2,31	Signifikan	H ₀ Rejected. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Uji Parsial

Hipotesis	t hitung	t tabel	Hasil	Kesimpulan
Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja	3,595	1,66	Signifikan	H0 Rejected. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja
Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	-2,200	1,66	Tidak Signifikan	H0 Accepted. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap
Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja	-3,129	1,66	Tidak Signifikan	H0 Accepted. Beban tidak berpengaruh terhadap stres kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima. Namun secara parsial hanya variabel beban kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Hal Ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dan temuan baru dimana dalam data awal menunjukan bahwa stres kerja yang dialami pegawai cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Akan tetapi hasil korelasi atau hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima memang sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan tidak dipengaruhi oleh stres kerja. Artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan demikian banyaknya beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja apabila pegawai PT. Kartika Asri Prima tidak mengalami stres kerja yang berlebih. Karena itulah, pegawai dapat tetap bekerja dengan baik meskipun memiliki beban kerja berlebih dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan agar tidak menimbulkan stres kerja.

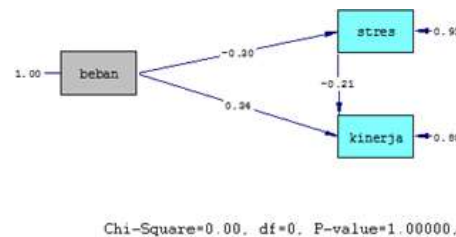
Dari persamaan struktural yang dihasilkan, maka bisa diketahui besarnya koefisien jalur untuk masing- masing variabel. Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.
Besarnya Koefisien Jalur

Pengaruh Individual	$P_{YX} = 0,339$
	$P_{YZ} = - 0,207$
	$P_{XZ} = -0,300$
Pengaruh Bersamaan	$R^2Z (X.Y) =$
Pengaruh Koefisien	$Pze = 0,800$

Sumber : Data Analisis Jalur yang telah diolah Mei 2019

Dengan menggunakan persamaan dan tabel koefisien jalur diatas maka bisa digambarkan struktur hubungan antara ketiga variabel. Gambar dibawah ini merupakan gambaran akan struktur hubungan dan koefisien jalur dari masing-masing variabel:



Gambar 1. Hubungan Struktural Antara X, Y dan Z
Sumber : Data Analisis Jalur yang telah diolah Januari 2019

Tabel dan diagram pada jalur diatas menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap kinerja adalah 0,34 atau sebesar 0,1156 (dikuadratkan) atau 11,56 persen. Hal ini bisa dimaknai bahwa pengaruh beban terhadap kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima dalam melakukan pekerjaannya masuk kedalam kategori cukup kuat.
2. Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap stres kerja adalah -0,30. atau sebesar 0,09 (dikuadratkan) atau 9,00 persen. Hal ini bisa dimaknai bahwa pengaruh beban terhadap kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima dalam melakukan pekerjaannya masuk kedalam kategori lemah.
3. Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja kerja adalah -0,21. atau sebesar 0,0441 (dikuadratkan) atau 4,41 persen. Hal ini bisa dimaknai bahwa pengaruh beban terhadap kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima dalam melakukan pekerjaannya masuk kedalam kategori lemah sekali.
4. Pengaruh langsung kedua variabel secara bersamaan terhadap Y(XZ) adalah sebesar 0,200 atau 0,04 (dikuadratkan) atau 4,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang lemah sekali terhadap kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima.
5. Pengaruh variabel residu (e) terhadap variabel Y adalah 0,800 atau 0,64 (dikuadratkan) atau 64,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Kartika Asri Prima dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya dengan sangat kuat.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian beban kerja pada pegawai PT. Kartika Asri Prima dikatakan tinggi. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah sumber daya manusia di PT. Kartika Asri Prima yang tidak sesuai dengan jumlah beban kerja yang ada, sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan diluar job desk yang sudah ditentukan. Kemampuan dan pemahaman pegawai PT. Kartika Asri Prima dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan job desk yang ditetapkan menjadi poin tertinggi pada variabel beban kerja. Hal ini menunjukan sebagian besar pegawai PT. Kartika Asri Prima paham dengan uraian pekerjaan yang akan dikerjakan dan tanggung jawab yang dilakukannya jelas. Kemampuan dan pemahaman uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh pegawai PT. Kartika Asri Prima karena kemampuan dan pemahaman akan uraian pekerjaan dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pegawai. Akan tetapi beban kerja yang tinggi membuat pegawai PT. Kartika Asri Prima tetap harus mengerjakan pekerjaannya pada jam istirahat. Hal ini menjadi pointerendah pada variabel beban kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian pegawai PT. Kartika Asri Prima memiliki kinerja yang efektif. Poin tertinggi pada variabel ini adalah kerjasama yang baik diantara para pegawai, sedangkan variabel terendah adalah jam pulang kerja yang tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Kerjasama yang baik antar pegawai membantu pekerjaan terselesaikan dengan lebih efektif. Disamping itu, jalinan hubungan pegawai dengan pegawai lain baik yang ada dibagian yang sama maupun bagian lain saat ini sangat harmonis. Hal ini berarti pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal agar mendapatkan hasil kerja yang terbaik melalui kinerja yang optimal. Akan tetapi meskipun kerjasama yang terjalin antar pegawai membuat pekerjaan lebih efektif, hal tersebut



tidak membuat pegawai pulang tepat waktu. Beban kerja yang tinggi tetap membuat pegawai memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaannya maupun pekerjaan lain diluar job desk yang sudah ditentukan.

3. Berdasarkan hasil penelitian pegawai PT. Kartika Asri Prima memiliki tingkat stres yang cukup rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan meskipun pegawai memiliki beban kerja yang tinggi, tidak membuat mereka meninggalkan pekerjaannya tanpa ijin. Akan tetapi, beban pekerjaan yang tinggi juga membuat pola makan pegawai PT. Kartika Asri Prima tidak teratur. Sehingga menimbulkan gejala fisik lain yang berpengaruh terhadap kondisi pegawai seperti mengalami pusing akibat bekerja terlalu lama dan membuat pekerjaan tertunda.
4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yaitu termasuk dalam kategori cukup kuat sehingga beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin bagus.
5. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yaitu termasuk dalam kategori tidak kuat sehingga beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima. Hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi stres kerja pegawai PT. Kartika Asri Prima.
6. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja termasuk dalam kategori tidak kuat sehingga stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Kartika Asri Prima dalam melakukan pekerjaannya. Artinya, bila stres kerja tinggi maka kinerja akan menurun, sebaliknya jika stres kerja rendah maka kinerja semakin meningkat. Namun perlu menjadi perhatian PT Kartika Asri Prima, karena dari analisa peneliti faktor dari nilai residu ada variabel diluar beban kerja dan stres kerja yang menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran didalam penelitian ini mengenai beban kerja dalam menentukan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh stres kerja pada PT. Kartika Asri Prima dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tinggi membuat pegawai PT. Kartika Asri Prima tetap harus mengerjakan pekerjaannya pada jam istirahat. Pegawai harus menetapkan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak terburu-buru yaitu dapat mengerjakan pekerjaan secara bertahap sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang banyak tidak menyita waktu istirahat. Dari sisi manajemen perlu ada perhatian mengenai keseimbangan antara beban pekerjaan dengan ketersediaan sumber daya manusianya, dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Apabila pekerjaan yang diberikan cukup banyak maka perlu dibentuk tim kerja sehingga pekerjaan dapat terbagi dengan pegawai lainnya.
2. Stres kerja pada pegawai PT. Kartika Asri Prima masuk dalam klasifikasi cukup atau sedang. Maka perusahaan perlu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan tingkat beban kerjanya pun disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Sehingga pegawai mempunyai waktu istirahat yang cukup dan tetap bisa menjaga pola makan, sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja pegawai agar kinerjanya tetap terjaga.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dibutuhkannya dari pihak manajemen mengontrol keseimbangan antara jam kerja dan beban kerja dengan ketersediaan sumber daya manusia, memonitoring terhadap peningkatan kinerja pegawai secara berkala dan dilakukannya evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan dapat pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik melalui kinerja yang optimal.
4. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan data awal yang menunjukkan bahwa stres kerja yang



dimiliki oleh pegawai cukup tinggi sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, akan tetapi kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya. Oleh karena itu diharapkan ke depannya akan ada penelitian lebih lanjut dan di perdalam kembali terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- (2020). Retrieved from Financial Times: <https://www.ft.com/content/be732afe-6526-11ea-a6cd-df28cc3c6a68>
- Balfour, R., & Robustelli, L. (2019, July 23). *Why Did Italy Fall Out of Love with Europe?* Retrieved from Istituto Affari Internazionali: www.iai.it
- Barari, S. (2020). *Evaluating COVID-19 Public Health Messaging in Italy: Self-Reported Compliance and Growing Mental Health Concerns*.
- Bremmer, I. (2019, Juni 13). *Italy's Precarious Economy Again Threatens the E.U.* Retrieved from TIME: <https://time.com/5606252/how-italy-economy-threatens-europe/>
- Conti, N., Di Mauro, D., & Memoli, V. (2020). Immigration, security and the economy: who should bear the burden of global crises? Burden-sharing and citizens' support for EU integration in Italy. *Contemporary Italian Politics*, 1–21.
- El-Erian, M. (2020). *The Coming Coronavirus Recession and the Uncharted Territory Beyond*. Foreign Affairs, Media Report.
- EU. (2020). *EU action against Coronavirus*. Brussels: European Union External Action. Retrieved from https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/75968/eu-action-against-covid-19_en
- Eurogroup. (2020, March). *Statement on COVID-19 economic policy response*. Retrieved from European Council: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/03/16/statement-on-covid-19-economic-policy-response/>
- Humphrey, T. M. (2016). *Mercantilists and Classical: Insight from Doctrinal History*.
- Garofoli, G. (2016, September). *The Italian Economic Development since the Post-War Period: Policy Lessons for Europe*. Retrieved from siecon.org: <https://www.siecon.org>
- Girardi, A. (2018, 12 17). *Understanding The Huge Italian Public Debt As A Legacy Of The Oil Crisis*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/annalisagirardi/2018/12/17/understanding-the-huge-italian-public-debt-as-a-legacy-of-the-oil-crisis/#60e6754b1284>
- Godin, M. (2020, March). *Why Is Italy's Coronavirus Outbreak So Bad?* Retrieved from TIME: <https://time.com/5799586/italy-coronavirus-outbreak/>
- Irvin, J. L. (2010). *Paradigm and Praxis: Seventeenth-Century Mercantilism and Liberalism*. 58.
- Longman, J. (2020, Maret). *Coronavirus outbreak in Europe has many asking, 'Why Italy?': Reporter's Notebook*. Retrieved from ABCnews: <https://abcnews.go.com/Health/coronavirus-outbreak-europe-italy-reporters-notebook/story?id=69509633>
- Perrone, A. (2020, March). *How Italy became the ground zero of Europe's coronavirus crisis*. Retrieved from WIRED: <https://www.wired.co.uk/article/coronavirus-italy>
- Quaglia, L. (2007). *The Role of Italy in the European Union: Between Continuity and Change*. *Journal of Southern Europe and the Balkans*, 9(2), 133–148. doi:10.1080/14613190701414426
- Remuzzi, A., & Remuzzi, G. (2020). *COVID-19 and Italy: what next?* doi:<https://doi.org/10.1016/>
- Sala, V. D. (1997). *Hollowing Out and Hardening the State: European Integration and the Italian Economy*. *West European Politics*, 20(1), 14–33. doi:10.1080/01402389708425173
- Scazzieri, L. (2020, April). *Trouble for the EU is brewing in coronavirus-hit Italy*. Retrieved from Centre For European Reform: <https://www.cer.eu/insights/trouble-eu-brewing-coronavirus-hit-italy>
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. M., & Ventriglio, A. (2020). *The Outbreak of*



- COVID-19 Coronavirus and its Impact on Global Mental Health. *International Journal of Social Psychiatry*. doi:<https://doi.org/10.1177/0020764020915212>
- WHO. (2020). *Novel Corona Virus*. Retrieved from World Health Organization: <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa-for-public>
- Wiener, J. (2009). A brief history of mercantilism. 15-18.
- Achyani, Fatchan dan Susi Lestari. (2019). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba. *JURNAL Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 4 No. 1 April 2019.
- Aditama, Ferry dan Anna Purwaningsih. (2014). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Non Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *MODUS* vol. 26(1):33-50, 2014. ISSN: 0852-1875.
- Agustia, Dian. (2013). Pengaruh Faktor *Good Corporate Governance, Free Cash Flow*, dan *Leverage* Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 15 No. 1, Mei 2013, 27-42. ISSN1411-0288.
- Amat, Oriol., dan C. Gowthorpe. (2004). *Creative accounting: Nature, Incidence and Ethical Issues*. SSRN Electronic Journal.
- Astutik, Ratna Eka Puji. (2016). Pengaruh Perencanaan Pajak dan Beban Pajak Tangguhan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(3):1-17.
- Brigham, Eugene F. Dan J.F. Houston. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat
- Bukit, R. B. & T. M Iskandar. 2009. Surplus *Free Cash Flow, Earnings Management and Audit Committee*. *Int. Journal of Economics and Management*, 3(1): 204 - 223.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., dan Sweeney, A. P. (1995). Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*. Vol. 70, No.2. Hal: 193-225.
- Hamijaya, M. (2015). Pengaruh Insentif Pajak Terhadap manajemen Laba saat Terjadi Penurunan Tarif Pajak Penghasilan Badan Pada Perusahaan manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(27), 1-28.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan (Pendekatan Rasio Keuangan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Husnul, Khotimah. (2014). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba. *Esensi Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.4, No. 2, Agustus 2014.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). (2017). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 46: Akuntansi Pajak Penghasilan*. Jakarta: IAI.
- Integrity-Indonesia. 14 September 2017. Skandal Keuangan Perusahaan Toshiba yang diakses pada tanggal 18 Januari 2021 dari <https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2017/09/14/skandal-keuangan-perusahaan-toshiba>.
- Ivanto, Devi Puspitasari dan Tan, Yuliawati. (2015). Studi Kasus *Free Cash Flow* dan *External Monitoring* Terhadap *Earning Management* Pada Perusahaan Terdaftar di BEI Tahun 2010-2012. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.4 No. 1 (2015).
- Khotimah, Husnul/ (2014). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, No.2, Agustus 2014.
- Kodriah dan Anisah Fitri. (2017). Pengaruh *Free Cash Flow* dan *Leverage* Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 3 No. 2 Januari 2017. e-ISSN 2549-5968. Universitas Serang Raya.
- Penman, Stephen H. (2010). *Financial Statement Analysis and Security Valuation*, 4th Edition. McGraw-Hill.
- Putra, Reza Hangga Dewa Kumala., Ketut Sunarta dan Haqi Fadillah. (2018). Pengaruh Perencanaan Pajak dan Beban Pajak Tangguhan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Akuntansi*. Vol.5, No. 5 (2018).
- Romantis, Oma., Kurnia Heriansyah., Soemarsono D.W., dan Widyaningsih Azizah. (2020). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba yang Dimoderasi Oleh Penurunan Tarif Pajak (Diskon Pajak). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*. Vol. 16, No.1 Mei (2020) ISSN 0216-7832.
- Rosdini, D. (2009). Pengaruh *Free Cash Flow* terhadap *Dividend Payout Ratio*. Working



- Paper In Accounting and Finance, Departement of Accounting Padjajaran University.
Saleh, Tahir. 03 Juli 2020. Mengagetkan! Terancam Didepak, Tiga Pilar Cetak Laba Rp1,1T diakses pada tanggal 18 Januari 2021 dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200702233607-17-169877/mengagetkan-terancam-didepak-tiga-pilar-cetak-laba-rp-11-t>.
- Sawir, Agnes. (2004). Kebijakan Pendanaan dan Restrukturisasi Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Scott, R. William. (2015). *Financial Accounting Theory. Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Sulistiyanto, Sri. (2008). Manajemen Laba: Teori dan Model Empiris, Jakarta: PT. Grasindo.
(2014). Manajemen Laba: Teori dan Model Empiris. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wardani, Dewi Kusuma dan Desifa Kurnia Santi. (2018). Pengaruh *Tax Planning*, Ukuran Perusahaan, *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi*, 6(1): 11-24.
- Watts, Ross L dan Jerold L. Zimmerman. (1990). *Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. The Accounting Review*, 65(1): 131-156.
- Wareza, Monica. 29 Maret 2019. Tiga Pilar Dan Drama Pengelembungan Dana diakses pada tanggal 18 Januari 2021 dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190329075353-17-63576/tiga-pilar-dan-drama-pengelembungan-dana>.
- White, G. I., Sondhi, A. C., and Dov, F. (2003). *The Analysis and Use Of Financial Statements*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Widianingrum, Reina dan Sunarto. (2018). Deteksi Manajemen Laba: *Leverage, Free Cash Flow, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan* (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Periode 2013-2016). Prosiding SENDI_U 2018 ISBN:978-979-3649-99-3. Universitas Stikubank.
- Winingsih. (2017). Pengaruh *Free Cash Flow, Leverage, Likuiditas, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba*. *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Adi Hidayat. (2018). *Nissan, Toyota dan Honda Ancam Keluar dari Inggris*. <https://www.mobil123.com/berita/nissan-toyota-dan-honda-ancam-keluar-dari-inggris/49534>
- BBC.com. (2016). *UK car manufacturing hits 10-year high in 2015*. <https://www.bbc.com/news/business-35368047>
- Budi Winarno. (2011). *Isu-isu Global Kontemporer*. CAPS.
- Campbell, P. (2018). *Toyota to build next generation of Auris in UK*. Bbc.Com. <https://www.bbc.com/news/business-43226097#:~:text=Toyota has said it will,build most of its engines>.
- EU, E. (2018). *Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs*. https://ec.europa.eu/growth/single-market_en
- Giplin, R. (2001). *Global Political Economy Understanding The International Economic Order*. Princeton University Press. [https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/264754/mod_resource/content/1/Gilpin_Global Political Economz.pdf](https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/264754/mod_resource/content/1/Gilpin_Global_Political_Economz.pdf)
- Graves, A. P. (1993). Global Competition and the European Automobile Industry : Opportunities and Challenges. *Financial Times, June*.
- Japan.go.jp. (2016). *UK and Japan Trade and Investment Post-Brexit*. Www.Uk.Emb-Japan.Go.Jp. https://www.uk.emb-japan.go.jp/itpr_en/161004event.html
- Muhammad, H. (2017). *Toyota Siap Tambah Investasi di Inggris*. *Republika.Co.Id*. <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/bisnis-global/17/07/16/ot6r7j380-toyota-siap-tambah-investasi-di-inggris>
- PEKKI. (2020). *Perkembangan Ekonomi Keuangan dan Kerja Sama Internasional*. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Documents/Pekki-IV-2020.pdf>
- Pertiwi, D. (2019). *Terimbas Perang Dagang, Perusahaan di Jepang Menahan Investasi*. *Kontan.Co.Id*. <https://insight.kontan.co.id/news/terimbas-perang-dagang-perusahaan-di>



jepang-menahan-investasi

- Sanjaya, Y. (2014). *Melongok Catatan Industri Mobil Inggris*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/otomotif/read/2124076/melongok-catatan-industri-mobil-inggris>
- Schoeman, M. (2009). *FROM SADCC TO SADC AND BEYOND: THE POLITICS OF ECONOMIC INTEGRATION*. https://www.alternative-regionalisms.org/wp-content/uploads/2009/07/schoemar_fromsadcctosadc.pdf
- smtt.co.uk. (2017). *Japan-UK auto trade as strong as ever as third more British car buyers choose Japanese Brands*. Www.Smtt.Co.Uk. <https://www.smtt.co.uk/2017/10/japan-uk-auto-trade-strong-ever-third-british-car-buyers-choose-japanese-brands/>
- Swati Dhingra, G., Ottaviano, T. S. and, & Reenen, J. Van. (2018). The impact of Brexit on foreign investment in the UK. *The London School of Economic and Politic Science*, 3. <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/brexit03.pdf>
- Ventura, B. (2018). *Investasi Asing di Inggris Meningkat Setelah Brexit*. Sindonews. <https://ekbis.sindonews.com/berita/1324392/35/investasi-asing-di-inggris-meningkat-setelah-brexit>
- Arief, Sritua. 2006. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: UI Press.
- Dr. Diana Sari, SE., M.Si., Ak., QIA., CA. (2017). *Perpajakan Dan Rekonsiliasi Fiskal*.
- E.Zmijewski, M., & L.Hagerman, R. (1981). An income strategy approach to the positive theory of accounting standard setting/choice. *Journal of Accounting and Economics*, 129-149
- Eugene F. Fama; Michael C. Jensen (1983). *Journal of Law and Economics*, Vol. 26, No. 2, Corporations and Private Property: A Conference Sponsored by the Hoover Institution. pp. 301-325.
- Gupta, S., & Newberry, K. (1997). Determinants of the variability in Corporate Effective Tax Rates : Evidence form Longitudinal Data. *Journal of Accounting and Public Policy*, 16, 1-34.
- Joseph P. H. fan and T.J. Wong (2002). Corporate Ownership Structure and The Informativeness of Accounting Earnings in East Asia. *Journal of Accounting and Economics*. Vol. 33, issue 3, 401-425.
- Keputusan Menteri Keuangan No. 1002/KMK.04/1984 tanggal 08 Oktober 1984 Tentang Penentuan Perbandingan Antara Hutang dan Modal Sendiri Untuk Keperluan Pengenaan Pajak Penghasilan.
- Keputusan Menteri Keuangan No. 254/KMK.01/1985 Tentang Penundaan Pelaksanaan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1002/KMK.04/1984 Tanggal 8 oktober 1984 Tentang Penentuan Perbandingan Antara Hutang dan Modal Sendiri Untuk keperluan Pengenaan Pajak Penghasilan.
- Khomsatun, S., & Martani, D. (2015). Pengaruh Thin Capitalization dan Assets Mix perusahaan Indek Saham Syariah Indonesia (ISSI) terhadap Penghindaran Pajak.
- Michelle Hanlon., Shane Heitzman. *A Review of Tax Research*.
- Noor, R., Fadzilah, N., & Matsuki, N. (2010). Corporate Effective Tax Rates :A Study On Malaysian Public Listed Companies. *International Journal of Trade, Economic and Finance* 1(2), 189-193.
- Nora Sabrina Sirait & Martani, D. (2014) . Pengaruh Perusahaan Keluarga Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia dan Malaysia.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 169/PMK.010/2015 Tentang Penentuan Besarnya Perbandingan Antara Utang dan Modal Perusahaan Untuk Keperluan Penghitungan Pajak Penghasilan.
- Rusydi, M. K., & Martani, D. (2015, 08). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Aggressive Tax Avoidance.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Chairil Anwar Pohan, D. M. (2018). *Optimizing Corporate Tax Management :Kajian Perpajakan dan Tax Planning-nya Terkini*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. (2010). Are Family Firms more Tax Aggressive than Non-family Firms ? *Journal of Financial Economics* 91, (1), 41-61.
- Desai, M. A., & Dharmapala, D. (2007). *Corporate Tax Avoidance and Firm Value*. Khumairoh,



- F., Solikhah, B., & Yulianto, A. (2017). *Praktek Penghindaran Pajak Perusahaan Manufaktur Di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi XX, Jember 2017.
- Prof. Dr. Rochmat Soemitro, S. (1990). *Asas dan Dasar Perpajakan 1*. Bandung: Eresco.
- Resmi, Siti, (2014), *Perpajakan: Teori dan Kasus*, Edisi 7, SalembaEmpat, Jakarta
- Rodriguez, E. F., & Arias, A. M. (2012). Determinants of the Effective TaxRate in the BRIC Countries. *Emerging Market Finance & Trade*, Vol 50 pp. 214-228.
- Scott D. Dyreng., Michelle Hanlon.,and Edward L. Maydew (2010). The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance. *The Accounting Review*. Vol. 85, No. 4, pp. 1163-1189.
- Siregar, D. S., & Utama, D. S. (2005). Pengaruh Struktur Kepemilikan, UkuranPerusahaan, dan Praktek Corporate Governance Terhadap Pengelolaan Laba (Earnings Management). Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo: SNA8.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, 2002, *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia.
- Stickney, C. P., & McGee, V. E. (1982). Effective Corporate Tax Rates The Effect of Size, Capital Intensity, Leverage and Other Factors. *Journal ofAccounting and Public Policy*, 125-152.
- Taylor, G., & Richardson, G. (2012). International Corporate Tax Avoidance Practices : Evidence from Australian Firms. *The International Journal ofAccounting* 47, 469-496.
- Undang-undang No. 36 Tahun 2008 Tentang Pajak Penghasilan
- Baldwin, R., Mauro, B. W., 2020, *Economics in the Time of COVID-19*, CEPR Press VoxEU.org.
- Baldwin, R., Tomiura, E. 2020, *Thinking ahead about the trade impact of COVID-19*, CEPR Press VoxEU. Org
- McKibbin , W., Fernando R., 2020, *The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios*, CAMA Centre for Applied Macroeconomic Analysis , 29 February 2020, P. 1-43, Australian National University, ISSN 2206-0332
- de Haes, S., & van Grembergen, W. (2004). *An Exploratory Study into IT Governance Implementations and its Impact on Business/IT Alignment*. *University of Antwerp Management School, University of Antwerp, Antwerp, Belgium. Information Systems Management*, 26 (2), 123–137. ISSN: 1058-0530 print/1934-8703 online. <https://doi.org/10.1080/10580530902794786>
- Fairuzzaman, F. (2018). *Dampak Penerapan Agreement On The Application Of Sanitary And Phytosanitary Measures Terhadap Perdagangan Di Indonesia*. *Jurnal Lex Renaissance*, 3(2), 321–342. <https://doi.org/10.20885/jlr.vol3.iss2.art5>
- Purwanto, E. A., & Emilia, O. (2020). *New Normal Sebagai Jalan Tengah?: Kesehatan vs. Ekonomi dan Alternatif Kebijakan Dalam Pandemi COVID-19*. In *New Normal: Perubahan Sosial Ekonomi dan Politik Akibat COVID-19*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sitepu, E. M., & Nurhidayat, R. (2015). *Mengukur Tingkat Pemanfaatan Fta Yang Telah Dilakukan Indonesia: Studi Kasus Dengan Menggunakan Fta Preference Indicator*. *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, 19(3), 284–298.
- Telekomunikasi, A. (2016). *Pembinaan Ecosystem Ict Dan Dampaknya Penyelenggaraan Telekomunikasi / Ict*. 10–78.
- Weill, P., & Ross, Jeanne W. (2004). *IT Governance: How Top Performers Manage IT Decision Rights for Superior Results*. Boston: *Harvard Business School Press*. June 2004, 69–83. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-546-7.ch005>
- Kemendag.go.id (20 Maret 2020). <https://www.kemendag.go.id/id/newsroom/press-release/dampakperdagangan-global-melambatdan-mewabahnya-covid-19-mendag-ajak-kadin-dan-akademisiperkuat-ekspor-dan-perdagang-andalam-negeri-1>, diakses pada 02 Februari 2021.
- Liputan6.com. (November 13, 2020). *Sektor Perdagangan Internasional Indonesia Jalan di Tempat*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4407580/sector-perdaganganinternasional-indonesia-jalan-di-tempat>, diakses pada 02 Februari 2021.
- Linov, HR. (2020). *Perdagangan Internasional dan Perkembangannya di Indonesia*. <https://www.linovhr.com/perdagangan-internasional/>, diakses pada 31 Januari 2021.



- Priharto, Sugih. (2020). perdagangan internasional, faktor pendorong perdagangan internasional, manfaat perdagangan internasional, pengertian perdagangan internasional, perdagangan internasional, teori perdagangan internasional. <https://accurate.id/bisnis-ukm/penjelasanlengkap-perdagangan-internasional/>, diakses pada 30 Januari 2021.
- Raspe, Otto dan Oort van, Frank. (2004) ICT loves agglomeration: the urban impact of ICT in the Netherlands. <http://hdl.handle.net/10419/116986>, diakses pada 01 Februari 2020.
- Merdeka. (November 6, 2020). Kemendag: Pandemi Covid-19 Buat Persaingan Perdagangan Lebih Ketat. <https://www.merdeka.com/uang/kemendag-pandemi-covid-19-buatpersaingan-perdagangan-lebih-ketat.html>, diakses pada 01 Februari 2021.
- Randi, Eka. (November 11, 2020). Perkembangan Ekonomi Digital Indonesia Tahun 2020. <https://dailysocial.id/post/perkembanganekonomi-digital-indonesia-tahun-2020>, diakses pada 02 Februari 2021.
- Teguh Santoso, Mitigasi Dampak Ekonomi Virus Corona, Diambil dari <https://news.detik.com/kolom/d4913486/mitigasi-dampak-ekonomivirus-corona>, diakses 21 Februari 2021.
- Zaharah Z, Galia Ildusovna Kirilova, Anissa Windarti, 2020. Impact of Corona Virus Outbreak Towards teaching and learning activities in indonesia, taufik, eka aviante ayuningtyas: 32 dampak pandemi covid-19 terhadap bisnis dan eksistensi platform online ... jurnal salam. Vol 7, no 3 p-issn: 2356-1459 e-issn: 2654-9050.
- Adisaputro, Gunawan dan Marwan Asri. 2003. Anggaran Perusahaan. Edisi 3, Yogyakarta: BPFE UGM . Yogyakarta.
- Diyah. Octavia. 2009. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT POS Indonesia (PERSERO), Skripsi, Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Graffiratna Christie. 2009. Peran Partisipasi Anggaran, Tingkat Kesulitan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Skripsi. Universitas Pembangunan Veteran. Jawa Timur
- Hanafi, Mamduh dan Abdul Halim. 2003. Analisis Laporan Keuangan. Edisi. Revisi. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Kasmir. 2010. Pengantar Manajemen Keuangan. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta
- Munandar, M. 2007. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja. Pengawasan Kerja. Edisi Kedua. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nafarin. M. 2004. Penganggaran Perusahaan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta 2007. Penganggaran Perusahaan. Edisi Ketiga. Salemba. Empat. Jakarta Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung:
- Syahrul dan Muhammad Afdi Nizar. 2000. Kamus Istilah-istilah Akuntansi, Cetakan Pertama, Ghazali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Graffiratna Christie. 2009. Peran Partisipasi Anggaran, Tingkat Kesulitan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Skripsi. Universitas Pembangunan Veteran. Jawa Timur
- Hanafi, Mamduh, Abdul Halim. 2003. Analisis Laporan Keuangan. Edisi. Revisi. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Kasmir. 2010. Pengantar Manajemen Keuangan. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta
- Munandar, M. 2007. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja. Pengawasan Kerja. Edisi Kedua. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nafarin. M. 2004. Penganggaran Perusahaan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta 2007. Penganggaran Perusahaan. Edisi Ketiga. Salemba. Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Syahrul, Muhammad Afdi Nizar. 2000. Kamus Istilah-istilah Akuntansi, Cetakan Pertama, Citra Harta Prima, Jakarta
- Agoes, Sukrisno, I Cenik Ardhana. 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aini, Ayu Nur, Edi Budi Santoso, Isnani, 2017. "Pengaruh Kepemilikan Institusional, Proporsi Dewan Komisaris Independen, Komite Audit, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan", *Jurnal UNPAND*, Vol 3 No. 3, Maret 2017.



- Akpan, Edem Okon, Noor Afza Amran, 2014. "Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria", *Journal of Finance and Accounting*, Vol. 2, Issue 3, May 2014; 81-89.
- Al-Baidhani, Dr. Ahmed, 2018. "Impact of Corporate Governance on Banks: Evidence from Yemen and GCC Countries". Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3129580> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3129580>
- Aluy, Claudia Aprilinda, Joy elly Tobing, Hizkia H.D. Tasik. 2017. "Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Manajemen Pundak dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan". *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2 Juni 2017; 821-828.
- Aprianingsih, Astri, Amanita Yunita, 2016. "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance, Struktur Kepemilikan, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan", *Jurnal Profita*, Edisi 4, 2016.
- Baihaqi, Muhamad Bari. 2017. "Tingkat Profitabilitas Bank Terus Menurun (Online)"; [http://www.neraca.co.id/article/93427/tingkat-profitabilitas-perbankan-terus-menurun ...](http://www.neraca.co.id/article/93427/tingkat-profitabilitas-perbankan-terus-menurun...) (20 Januari 2019)
- Bashir, Uzma, Ummara Fatima, Sundas Sohait, Farhat Rasul, Rabia. 2018. "Internal Corporate Governance and Financial Performance Nexus; a Case of Bank of Pakistan", *Journal of Finance and Accounting 2018*: 6(1); 11-17.
- Belhaj, Salma, Cesario Mateus, 2016. "Corporate Governance Impact on Bank Performance; Evidence from Europe", *Cooperate Ownership Control*, Vol 13, Issue 4, Summer 2016; 583-597.
- Dendawijaya, Lukman. 2009. *Manajemen Perbankan*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan Otoritas Jasa Keuangan. 2017. Booklet Perbankan Indonesia. Edisi 4. Jakarta, Otoritas Jasa Keuangan.
- Edem Okon Akpan, Noor Afza Amran, 2014. "Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria", *Journal of Finance and Accounting*. Vol. 2, No. 3, 2014, pp. 81-89. doi: 10.11648/j.jfa.20140203.17
- Fathonah, Andina Nur. 2018. "Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), 2018; 373-380.
- Hamid, Ahmad, Sulaiman Mukhlis Yunus, 2015. "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai dan Sampaknya Terhadap Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bireun". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh*. Vol. 4, No. 4. ISSN 2302-0199.
- Hartono, Daniel Felimanto, Yeterina Widi Nugrahanti, 2014. "Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan", *Jurnal Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, Vol 3 No 2, November 2014.
- Hartono, Daniel Felimanto, Yeterina Widi Nugrahanti, 2014. "Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan", *Jurnal Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, Vol. 3 No. 2, November 2014.
- Hendratni, Tyahya Wisnu, Nana Nawasiah, Trisnani Indriati, 2018. "Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016", *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol 3 No. 1, Februari 2018; 37-52.
- Hermiyetti, Erlinda Katlanis, 2016. "Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Asing dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan". *Jurnal Media Riset Akuntansi Universitas Bakrie* Vol, 6 No.22, 2016.
- Jamil, Sulaiman, Adnan Tariq, Mohsin Asif, Maila Afzaal, Amna Anwar, 2016. "The Impact of Corporate Governance Mechanism on Firm Performance in Pakistan". *IOSR Journal of Economics & Finance*, Vol 7, Issue 3, June 2016; 36-43.
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. 2015. "Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore". *Pacific-Basin Finance Journal*, 35, 381-401. doi:10.1016/j.pacfin.2015.02.008
- Muhammad Bayu Aji Sumantri, 2016. "Pengaruh Good Corporate Governance pada Kinerja Bank Swasta di Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol.15 No.2, 2016.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2014. Peraturan Nomor 33/POJK.04.2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2015. Peraturan Nomor 55/POJK.04/2015 Tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit.



- Otoritas Jasa Keuangan. 2016. Peraturan Nomor 55/POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.
- Pandoyo, Moh. Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Evies 9*. Bogor: In Media.
- Rahmawati, Inge Adhitya, Brady Rikumahu, Vaja Juliana Dilak. 2017. "Pengaruh Dewan direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit dan CSR Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan". *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi FE Universitas PGRI Kediri*, Vol. 2 No. 2, Septmber 2017; 54-70.
- Ramadhani, Zafharina Isti, Desi Adhariani. 2017. "Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, dan Investasi Perusahaan." *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21(1),1-17, 2017.
- Rezaee, Zabihollah. 2009. *Corporate Governance and Ethics*. United States: John Wiley & Sons, Inc. Rivai, Veithzal, Sofyan Basir, Sarwono Sudarto, Arifiandy Permata Veithzal, 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta, Rajawali Pers.
- Rompis, Noval Krisander, Frederik G. Worang & Joy Ely Tulung. 2018. "Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia, dan Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah di Seluruh Indonesia BUKU 2 Tahun 2014-2016". *Jurnal EMBA*, Vol 6 No 4 September 2018; 2628-2637.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Satria, M Rizal. 2015. "Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dan *Good Corporate Governance* terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur tahun 2010-2013)". Tesis Magister Akuntansi Universitas Widyatama.
- Sekaran, Uma, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofiyanti, Asriningsih, Gusni, Evi Octavia, 2017. "Mekanisme *Good Corporate Governance, Leverage*, dan Kinerja Keuangan Perusahaan", *Jurnal Riset Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*, Vol IX No 1, April 2017; 34-44.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, Robin, Noor Afza Amran, 2016. "Implementation of *GCG Mechanisms on Family Firm Performance in Indonesia*", *Advance Science Letter*, May 2016, Vol 22; 1435-1438.
- Tejakesuma, Meko Nanda. 2017. "Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Terdaftar Pada LQ45 Periode 2011-2015". Skripsi Akuntansi Universitas Widyatama.
- Tertius, Melina Agustina, Yulius Jogi Christiawan, 2015. "Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Keuangan", *Business Accounting Review*, Vol. 3 No. 1, Januari 2015; 223-232.
- Tyahya Wisnu Hendratni, Nana Nawasiah, & Trisnani Indriati. 2018. "Analisis Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia taun 2012-2016." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol 3 No. 1, Februari 2018; 37-52.
- Agustina Hanafi, Zunaidah, Mistari Ulfa, (2018). *The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees*. International Journal of Scientific and Research Publications. Vol.8, Issue 8. Hal 1-5.
- Andrew. A & Kishokumar. R., (2013). *Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services Industry*. International Journal on Global Business Management and Research. Vol. 3, No. 1. PP : 70-79.
- Asmani, J.A et.al, (2015). *The influence of workload levels on performance in a rural hospital*. British Journal of Manajemen Kesehatan 2015 Vol 21 No 12. 577-586.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Benjamin O. Omolayo dan Olajumoke C. Omole, (2013). *Influence of Mental Workload on Job Performance*. International Journal of Humaniora dan Ilmu Sosial Vol. 3 No. 15. 238-246.
- Bruggen, A., (2015). *An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance*. Emerald Insight. Vol. 53, No. 10, PP. 2377-2389.
- Chandra. R., dan Adriansyah. D., (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, N1.1. Hal 670-678. ISSN 2252-844X .
- Rizky, D dan Afrianty, TW., (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61 No. 4. Hal 130.



- Haryanti., Aini. F dan Purwaningsih, P., (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan. Vol. 1, No. 1, PP. 48-56
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi., 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Kasmarani, M. K., (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 1, No. 2, PP.767-776.
- Li Li, Hua Ai, Lei Gao, Hao Zhou, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Tao Sun dan Lihua Fa., (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China*. *BioMed Central Health Services Research*.
- Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Sitiari (2018). *The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No 1. Hal 41-45.
- Mangkunegara, A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Munandar, S.C. Utami., 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mufid., Wahyuningtyas., (2016). *Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. *Libraria*. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.
- Nanang Fachrudin, Windu Santoso dan Ana Zakiyah., (2018). *The relationship between workload and the work stress of nurses in the Intensive Care Installation at Bangil Hospital, Pasuruan Regency*. *International Journal Of Nursing and Mid wifery Science (IJNMS)* ,Vol. 2, Issue 3. Hal 311-321.
- Oyoo M. O. (2016). *Influence Of Job Stress On Employee Performance In NGOs in Kenya: A case of compassion international*. *Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance*, Vol. 4(1). Hal009-013, ISSN: 2408-7068.
- Potu A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Koesomowidjojo, S.R.M.,(2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Komarudin., (2018). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT. Herona Express Kantor Pusat Pamulang*. Jurnal Kreatif Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 (73-87).
- Kusnadi, MA., (2014). *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Self Efficacy Stres Kerja Pada Dosen Universitas X*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.3 No 1.
- Saina Nur., (2013). *Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap*. Jurnal EMBA vol.1 no. Hal. 739-749.
- Sari, R., Muis, N., & Hamid, M., (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*.Jurnal Analisis. Vol.1, No.1, PP. 87-93. ISSN 2303-1001.
- Shandy E. Santayana dan Neni Triastuti., (2013). *Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Jambi*. Jurnal Bisnis Administrasi Vol. 02, No. 02, 2013, 48-60.
- Sondang P. Siagian., 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sugiyono., (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kalitatif dan R &D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Usman Effendi., (2015). *Asas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wartono, T & Mochtar, S., (2015). *Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 2, No.2, PP. 153-171.
- Yudha Adityawarman ., Bunasor Sanim., Bonar M Sinaga (2015). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal manajemen dan Organisasi, Vol.VI, No 1. Hal 35-43.