

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) DI KABUPATEN PINRANG

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) IN PINRANG DISTRICT

Mutmainnah

E-mail: mutmainnahina781@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend.Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91113

Abstract

The thesis of the human resources management study program of the Faculty of Economics and Business Muhammadiyah Parepare University. The purpose of this research is to find out the effect of work stress and workload on employee performance on PT. AlfariaTrijaya (Alfamart) in Pinrang Regency. The object of this research is all employees of alfamart in Pinrang Regency. To obtain data supporting the study, researchers used a questionnaire method with a sample size of 78 employees. The data analysis tool used in this study is a study with multiple linear regression models. Based on the results of research that has been done, shows that: 1) work stress affects employee performance levels in Pinrang Regency. 2) workload affects employee performance level in Pinrang Regency 3.) stress and workload together affect the level of employee performance in Pinrang Regency.

Keywords: workload stress, workload, employee performance

ABSTRAK

Skripsi program studi manajemen sumber daya manusia fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan alfamart di Kabupaten Pinrang. Untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dengan ukuran sampel 78 karyawan alfamart. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang. 2) beban kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang 3.) stres dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Robbin (2002, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2008) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres.

Karyawan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen (Elisabeth, 2007). Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

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 penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Saat toko retail PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) melakukan *stock opname* setiap bulannya, pekerja akan menanggung kerugian dari selisih perhitungan barang. Rata-rata selisih perhitungan barang yang tercatat dalam Nota Barang Hilang (NBH) yang membebankan kepada pekerja mencapai 500.000/bulan. Berdasarkan informasi, perusahaan menetapkan batas potongan bulanan tidak melebihi 30% dari gaji yang diterima oleh pekerja. Karena setiap bulan selalu ada selisih perhitungan, maka sisa potongan yang tidak terbayar itu terus terakumulasi hingga mencapai jutaan rupiah.

Aturan perusahaan ini dirasakan membebani atau memberatkan pekerja. Dalam hal ini, terdapat berbagai faktor penyebab adanya selisih perhitungan barang antara barang masuk, total penjualan, dengan sisa barang di toko atau gudang. Faktor tersebut bisa dikarenakan oleh perilaku pekerja, kurangnya pengawasan, pencurian pihak luar atau kesalahan administrasi penyedia barang. Meskipun demikian, pihak pekerja tidak merasa pernah mencuri barang.

Perusahaan justru membebankan kerugian kepada pekerja. Adapun Batas Tolerasi Kehilangan (BTK) yang ditetapkan perusahaan hanyalah 0,02% dari total penjualan barang. Dibalik senyuman ramah pekerja PT. ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) melayani pelanggannya, terdapat tumpukan hutang yang membebani para pekerja. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang".

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang. Sulawesi selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret sampai juni 2020.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 78 karyawan dari 10 toko alfamart yang ada di Kabupaten Pinrang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti menurut sugiyono (2011 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Menggunakan Sensus sebanyak 78 Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Linear Berganda

Hasil coefficients regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.162	.931		2.322	.023
Stres Kerja (X1)	.272	.052	.442	5.209	.000
Beban Kerja (X2)	.535	.092	.495	5.833	.000

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2.162 + 0,272 X_1 + 0.535 X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Stres kerja

X_2 = Beban kerja

E = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (stress kerja dan beban kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 2.162 artinya jika semua variabel independen X_1 sampai X_2 tidak ada/bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja karyawan tetap ada bernilai positif 2.162.

Koefisien regresi stres sebesar 0,272 menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika stress kerja mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,272.

2. Uji determinasi ganda (R Square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Hasil Perhitungan koefisiensi nilai determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.448	1.43097

sumber :data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.680, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah netral dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0.462 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stress kerja, dan beban kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya (alfamart) Kabupaten Pinrang adalah sebesar 46,2%. Sedangkan sisanya 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3. Uji F

Uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

**Hasil uji F (simultan)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131.925	2	65.962	32.213	.000 ^a
Residual	153.575	75	2.048		
Total	285.500	77			

Sumber data SPSS 2020

Sebelumnya telah ditentukan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja(X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.000 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat

B. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya maka di dapatkan jawaban sebagai berikut :

1. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil hipotesis yang menyatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, karyawan ditekan dengan banyak peraturan.

Selain aturan, karyawan juga mengakui bahwa teguran yang selalu diberikan oleh pimpinan karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang dihargai oleh pimpinan karena seringnya di tegur seperti teguran salah menaruh barang ditempat yang ditentukan atau salah dalam scan barang yang dibeli atau belum lancar melayani pelanggan tidak menawarkan produk atau menawarkan pembayaran kepada pelanggan menjadi salah satu faktor tingkat stres karyawan dikarenakan teguran tersebut akan selalu terpikirkan jika melakukan pekerjaannya tidak konsentrasi melayani dan berakibat pada cara pelayanannya kepada pelanggan.

Faktor yang mempengaruhi stres karyawan yaitu tuntutan pekerjaan karyawan dituntut untuk selalu bersikap ramah kepada pelanggan walaupun banyak masalah yang terjadi masalah dari dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar yang dianggap berat oleh karyawan sering membuatnya frustrasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pekerjaan yang berat tersebut juga dianggap oleh karyawan dapat membahayakan kesehatannya seperti kesehatan mental psikologi karyawan.

Lingkungan kerja baik itu dari rekan kerja, atasan, maupun pelanggan yang membuat ketidaknyamanan pada karyawan juga berpengaruh pada pikiran karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja.

Dalam hal ini lingkungan kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang *toxic* terutama bisa membuat pegawai kelelahan, depresi atau sakit, *toxic* dalam konteks dunia kerja adalah kondisi yang tidak ideal, seperti *bullying*, kurangnya kepercayaan, tidak menghargai dan bermacam jenis hal negatif lainnya. *Bullying* dalam konteks dunia kerja disini juga sangat mempengaruhi mental psikis seorang karyawan dan memicu stres dalam bekerja.

Ketidaknyamanan antara rekan kerja dan atasan munculnya berbagai pikiran yang negatif berbeda pendapat antara rekan kerja dan memicu perdebatan, komunikasi yang kurang antara karyawan dengan atasan kurangnya fasilitas di toko seperti komputer yang sudah bermasalah atau *barcode scanner* yang sudah tidak berfungsi hal seperti itulah yang dapat mengakibatkan stres pada karyawan.

Komplain pelanggan, tentang keluhan pelanggan pada alfamart ada beberapa pelanggan yang komplain terhadap pelayanan pada alfamart salah satunya kurang ramah, harga tidak sesuai dengan yang tertera di produk, produk yang sudah *expired*, dan dari komplain-komplain pelanggan tersebutlah yang bisa membebani pikiran karyawan hingga menimbulkan stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tri Wartono (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi dengan hasil penelitian 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa signifikan $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfaria Trijaya (alfamart) di Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa beban kerja yang terlalu ditekankan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang ditentukan oleh pimpinan sehingga sangat membebani pikiran karyawan tersebut seperti dalam penyusunan barang harus tertata rapih sesuai tempat produk, dan produk yang harus didalam lemari pendingin di masukkan segera dan pengangkatan barang kedalam gudang yang begitu banyak dan berat dan penyortiran barang yang sudah *expired* maupun yang mendekati *expired*, yang mendekati *expired* itu tadilah akan di sortir kembali menjadi produk diskon dan demikian beban kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bukan hanya hal itu karyawan juga sangat kewalahan karena kurangnya karyawan dalam satu toko, pembagian *shift* kerja yang tidak menentu seringnya berubah-ubah sehingga membingungkan bagi karyawan ketetapan *shift* kerja dan waktu kerja yang sangat penting karena dari pergantian *shift* tersebutlah karyawan dapat membagi waktunya dan membuat waktu senggangnya dengan keluarga maupun kerabatnya jika toko di buka dalam waktu 24 jam dengan karyawan yang sedikit itu sangat berat dan membebani karyawan.

Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan juga membebani karyawan seperti *good looking* terlihat menarik dipandang oleh pelanggan harus terus menggunakan *make up* pakaian yang ditetapkan tidak diperbolehkan menggunakan celana berwarna harus berwarna hitam dan biru dongker bagi yang berjilbab harus hitam sepatu yang digunakanpun ditentukan oleh perusahaan harus menggunakan sepatu *snikers*. Hal-hal seperti itulah yang membuat karyawan terbebani.

Hal ini dikuatkan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya (alfamart) Kabupaten Pinrang). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Danang suyoto (2012) yang menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfaria Trijaya (alfamart) di Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan pada tabel 5.6 Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya keduanya berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Stres dan beban kerja dinyatakan memberi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan dikarenakan dengan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi pikiran dan mental karyawan sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Dari hal tersebut stres kerja yang terjadi pada karyawan muncul dari beban kerjanya karena beban yang sangat berat yang dirasakan atau yang di tanggung oleh karyawan menurutnya sangat membebani pikirannya dan menimbulkan stres dan berdampak pada kinerjanya, pekerjaan yang tidak stabil, pelayanannya kurang memuaskan bagi pelanggan.

Bekerja dengan tekanan dari pimpinan teguran yang keras yang dirasakan pada karyawan, potongan gaji dari ganti rugi jika barang atau produk yang hilang atau rusak ditanggung oleh karyawan itu sendiri, dari itulah karyawan sangat terbebani dan menimbulkan stres kerja.

Semua penjelasan mengenai stres dan beban kerja diatas maka terbukti bahwa semua variabel bebas yaitu stres (X1) dan beban kerja (X2) pada penelitian ini mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturtean dengan hasil penelitian didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(26,318 > 3,29)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan dua variabel bebas yakni stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Suco Findo Cabang Bandung. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dalam nilai koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai 0,789. Hal ini menunjukkan 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini diketahui nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0.000 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini :

1. Untuk PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) saran dari peneliti adalah, agar pembagian *shift* kerja untuk karyawan perempuan ditempatkan pada shift pertama dikarenakan apabila shift kerja pada malam hari dapat mengakibatkan risiko keselamatan bagi karyawan perempuan.
2. Dan salah satu beban kerja yang sangat membebani karyawan yaitu ganti rugi di toko alfamart. Ganti rugi yang dimaksud yaitu seperti barang atau makanan yang rusak atau hilang dipotong dari gaji yang diterima setiap bulannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arika. 2011. Jurnal *artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia*. Universitas Pattimura: Ambon
- Cooper. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Batik Dan Danar Hadi Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta
- Chandra Ryni Dan Ardiansyah Dody. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. Universitas Samudra

- Dhini Rama Dania. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Lakukan Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. Universitas Muria Kudus.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.Semarang
- Elisabeth. 2007. *Analisis Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Stress Kerja Akuntan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. Skripsi. Sekolah Tinggi UnggulBhirawa: Surakarta
- Handoko,T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hendry. 2009. Populasi dan Sampel. Artikel ini di akses pada tanggal 25 desember 2019 teorionline.wordpress.com
- Kusnadi. 2003. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur di Surabaya*. Universitas Surabaya: Surabaya
- Marhis. 2002. *Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Stie perbanas surabaya: surabaya
- Monika sinta. 2016. *Beban Keja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Universitas Komputer Indonesia
- Munandar. 2001. *Beban Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung perkasa*. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer indonesia: Bandung
- Parmendagri. 2008. *Undang-Undang Nomor 12 Tentang Beban Kerja Dan Norwa Waktu*. Lembaran Negara RI Tahun 2008. Sekretariat Negara: Jakarta
- Risal Asalam. 2017. Beban kerja yang terjadi di Alfamart. Artikel ini di akses pada tanggal 14 Januari 2020 ksn.or.id
- Rivai Veithzal Dan Mulyadi Dedi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Universitas Brawijaya Malang: Malang
- Robbins. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya: Malang
- Robbin. 2002. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Nomor 36 Tentang Kesehatan Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2009. Sekretariat Negara: Jakarta
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Cv. Catur Perkasa Manunggal*. Universitas Brawijaya: Malang
- Wijono Sutarto. 2010. *Analisis Beban Kerja Dan Stres Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika*. Manajemen STIE STEMBI Bandung: Bandung