

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PUSKESMAS JAMBESARI BONDOWOSO)

Yekti Dwi Puji Astutik¹, Budi Santoso², Tatit Diansari R³

Fakultas Ekonomi Program Studi manajemen

Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: yektipuji@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso. Karya ilmiah yang bersifat kausal yang membahas tiga variabel, tepatnya beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada saat melakukan aktifitas pekerjaannya. Sampel penelitian ini berjumlah 32 responden yakni seluruh karyawan Puskesmas Jambesari dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini yang menggunakan regresi dapat diketahui variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan hasil beban kerja (0,010), stress kerja (0,017) dan motivasi kerja (0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel analisis menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at Jambesari Bondowoso Public Health Center employees. Causal scientific work that discusses three variables, namely workload (X1), work stress (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y) when carrying out work activities. The sample of this study amounted to 32 respondents, namely all employees of the Jambesari Health Center with the sampling technique used was the census technique. This study uses multiple linear regression analysis to show the results of the positive and significant effect of the independent variable on the dependent variable. The workload (X1), work stress (X2), and work motivation (X3) variables all have a favorable effect on employee performance, according to the results of this regression analysis (Y). Because the results of the t-test analysis demonstrate that workload (0.010), work stress (0.017), and work motivation (0.000) all have a significant effect on employee performance, it can be inferred that all analysis variables have a substantial effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Motivation, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi pada saat ini semakin berkembang dan meningkat, salah satunya yang sangat penting untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena setiap manusia memiliki kemampuan atau skill individu yang berbedabeda dan sangat berpengaruh pada produksi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan memiliki tujuan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan. Faktor utama sebagai penggerak perusahaan agar mencapai tujuannya yaitu dari manusianya sendiri. Jika sumber daya manusia perusahaan tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan yang dijalankan tidak sesuai target atau visi dan misi yang telah direncanakan.

Salah satu cara untuk menghadapi persaingan yaitu dengan menggali semua potensi sumber daya manusia yang dimiliki, maka suatu organisasi perlu mengembangkan kualitas karyawan, keterampilan dan pengetahuan yang luas, mampu bertanggung jawab dalam situasi apapun, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik (*teamwork*) dan selalu memotivasi diri untuk memberikan pencapaian atau target perusahaan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berharga untuk bisnis apa pun, karena sebagai pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan berbagai masalah termasuk karyawan,

pekerja, manajer, dan pekerja dalam rangka mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia mencakup unsur manusia, serta sistem perencanaan, persiapan karyawan, pertumbuhan staf atau inovasi, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. .

Menurut Astianto & Heru (2014) Beban kerja terlalu ringan juga menandakan jumlah total orang yang banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Jika karyawan melebihi jumlah yang dibutuhkan maka akan terjadi kenaikan biaya operasional. Dan sebaliknya, jika jumlah tenaga kerja kurang dari target maka akan membuat lelah baik fisik maupun mental dan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja karena terlalu lelah. Ada perbedaan pada hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian I Gusti Bagus Ari Pinatih, dan Eddy Supriyadinata Gorda (2017) didapatkan hasil beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Aster Andriani K. Dan Yoyok Soesatyo (2014) didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan atau karyawan mungkin berdampak pada kinerja mereka. Beban kerja yang tidak memenuhi persyaratan, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah adalah tiga jenis beban kerja yang diberikan organisasi kepada personelnya (*under capacity*). Organisasi akan terpengaruh oleh beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya kinerja yang tidak efisien. Dilihat dari Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan menggunakan metode analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK) yang dimiliki Puskesmas Jambesari Bondowoso.

Jika faktor eksternal ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka akan menimbulkan stres untuk pegawai yang bersangkutan. Siapa pun dapat mengalami stres, dan itu dapat disebabkan oleh berbagai keadaan. Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Pane (2019:92) adalah tanggungan pekerjaan yang terasa terlalu berat, waktu yang menekan, pengawasan yang buruk, iklim kerja yang tidak berfungsi, wewenang kerja yang tidak memadai dalam kaitannya dengan kewajiban, konflik kerja, dan perbedaan antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja. Karyawan yang stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dengan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sudah diteliti oleh Aster Andriani K. Dan Yoyok Soesatyo (2014) dan hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Ada perbedaan juga pada penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yuma Adithya Mahaputra dan I Komang Ardana (2020) didapatkan hasil stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno:2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Karyawan termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka diberi kesempatan untuk menggunakan semua keterampilan mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan hasil yang memuaskan. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar mereka bekerja secara maksimal. Ada perbedaan hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian Friska Aprilia (2017) didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry dkk (2017) didapatkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki motivasi diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku, sukarela, dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Mangkunegara dalam Akbar (2018:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor Internal yaitu (berhubungan dengan sifat seseorang atau individual) dan faktor Eksternal yaitu unsur lingkungan yang berdampak pada kinerja seseorang, seperti (perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). Sedangkan Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya yang berbeda untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Setiap seseorang yang menjalankan tugas pasti memiliki kinerja atau perilaku yang berbedabeda seperti

beban fisik, mental maupun sosial. Dan pastinya setiap perusahaan memiliki penilaian prestasi untuk karyawannya. Akan tetapi fenomena permasalahan yang terjadi di Puskesmas Jambesari yaitu dalam kinerja karyawan kurang maksimal dan terkadang mengalami keterlambatan dari segi pelayanan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Semua institusi seperti kesehatan dan pendidikan, umumnya selalu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat memberikan pelayanan yang cukup maksimal. Seperti halnya Puskesmas atau RS pasti berupaya memberikan pelayanan yang baik untuk pasiennya. Dan setiap karyawan (Dokter dan Perawat) juga harus memiliki kinerja yang bagus dan berkualitas agar bisa memberikan perawatan yang baik untuk kesembuhan semua pasien.

Puskesmas pasti memiliki dan mempekerjakan karyawan guna untuk menyelesaikan dan membantu dalam menangani pasien yang berkunjung. Dengan tujuan membantu pasien, karyawan akan ditugaskan sesuai dengan kebutuhan puskesmas tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki banyak tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan oleh pihak puskesmas itu sendiri, pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan tekanan dan tugas yang terlalu banyak. Beban kerja yang meningkat ini pada akhirnya akan memberikan tekanan pada perawat, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Stres di tempat kerja juga dapat tercipta ketika tanggung jawab pekerjaan seseorang melebihi kemampuannya, membuat karyawan tersebut tertekan. Tentu saja, ini juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut karyawan perlu mendapatkan motivasi agar dapat mengubah yang tadinya menjadi beban dan stress untuk kembali semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Puskesmas Jambesari merupakan instansi yang bergerak dibidang kesehatan. Puskesmas Jambesari terletak di Jl. Kh Abdurrahman, Jambesari, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Pada Puskesmas Jambesari ini memiliki karyawan 32 orang dan pastinya mempunyai kapasitas yang berbeda-beda. Dari situ muncullah adanya fenomena yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, yang dapat menimbulkan beban kerja yang akan berlanjut pada stress kerja yang dialami oleh karyawan. Begitu pula dengan jarangnyanya karyawan mendapatkan motivasi, sedikit banyak akan mempengaruhi semangat dalam karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

2. Metode

Ada tiga hipotesis pada penelitian ini :

1. H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso
2. H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso
3. H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:81). Ada dua teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara probability dan nonprobability. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014 :124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil persamaan regresi dan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,787 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat jika beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja konstan atau sama dengan 0.
- b. Beban kerja = hasil uji beban kerja memiliki nilai persamaan regresi sebesar 0,292 sehingga menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Stress kerja = hasil uji stres kerja memiliki nilai persamaan regresi sebesar 0,153 yang artinya bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Motivasi kerja = hasil tes motivasi kerja memiliki nilai persamaan regresi sebesar 0,387 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e. Standart error = kesalahan dalam model regresi pada penelitian ini sebesar 1,914.
- f. Beban kerja menghasilkan nilai dengan signifikansi sebesar 0,010 dan menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis beban kerja diterima.
- g. Stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis stres kerja diterima.
- h. Motivasi kerja menghasilkan nilai dengan signifikansi sebesar 0,000 dan menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis motivasi kerja diterima.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Anita (2013 : 23). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. $b_1 = 0,292$ artinya meningkatnya Beban Kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,292 satuan, dengan asumsi Stres Kerja, dan Motivasi Kerja konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Beban Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Stres Kerja, dan Motivasi Kerja konstan. Hasil uji Beban Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,764) > t tabel (1.7011) yang berarti bahwa hipotesis Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Beban Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Hasil ini tidak lepas dari peran responden yang mana menyatakan bahwa beban kerja yang meliputi, karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso, dan target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso yang mana responden menjawab setuju pada setiap masing-masing item pernyataan. Pada penelitian yang dilakukan R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018), Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSK Cab.Salemba. Penelitian yang dilakukan Aster Andriani K. Dan Yoyok Soesatyo (2014) didapatkan hasil beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja terhadap PT Apie Indo Kurnia.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). $b_2 = 0,153$ artinya meningkatnya Stres Kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,153 satuan, dengan asumsi Beban Kerja dan Motivasi Kerja konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Stres Kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Stres Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Beban Kerja dan Motivasi Kerja konstan. Hasil uji Stres Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,547) > t tabel (1.7011) yang berarti bahwa hipotesis Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Stres Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak lepas dari peran responden yang menyatakan bahwa stress kerja yang meliputi, tuntutan pekerjaan karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan, karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan, peralatan yang disediakan oleh Puskesmas Jambesari Bondowoso mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah, kondisi keadaan disekitar tempat kerja Puskesmas Jambesari Bondowoso nyaman dan kondusif, dan seluruh pegawai diberikan kesempatan

mengembangkan karir dalam bekerja di Puskesmas Jambesari Bondowoso yang dimana responden menjawab setuju pada masing-masing item pernyataan. Pada penelitian yang dilakukan Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012) Kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja adalah semua faktor dalam temuan penelitian ini bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian yang dilakukan Friska Aprilia (2017) didapatkan hasil Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru melaporkan bahwa stres kerja berdampak kecil terhadap kinerjanya..

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah perangsang dorongan untuk menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja, menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012: 191). Setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, demikian menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012: 191). Variabel $b_3 = 0,387$ artinya meningkatnya Motivasi Kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,387 satuan, dengan asumsi Beban Kerja, dan Stres Kerja konstan. Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja yang semakin baik akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Beban Kerja, dan Stres Kerja konstan. Hasil uji Motivasi Kerja menghasilkan nilai dengan signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (5.439) > t tabel (1.7011). Menurut hasil uji, Motivasi Kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Hasil penelitian motivasi kerja juga tidak lepas dari peran responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang meliputi, harapan saya untuk mendapat perlakuan adil telah terpenuhi di Instansi tempat saya bekerja, saya bekerja dengan penuh rasa aman dan nyaman, Saya bisa bersinergi dalam bekerja dan melakukan pekerjaan saling membantu dengan rekan kerja yang lain, penghargaan prestasi dari rekan sekerja sangat baik ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan di tempat saya bekerja diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan untuk menunjang kinerja yang mana responden menjawab setuju pada masing-masing item pernyataan. Pada penelitian yang dilakukan Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012). Hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian yang dilakukan Friska Aprilia didapatkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

4. Kesimpulan Penelitian dan Saran Dari Hasil Penelitian

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Beban kerja memiliki pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja memiliki pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

a. Puskesmas Jambesari Bondowoso

Hendaknya pihak Puskesmas Jambesari Bondowoso lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan menitik beratkan pada beban kerja yang tidak terlalu rumit dan berat, mengurangi hal-hal yang dapat memicu stress kerja karyawan, dan lebih memotivasi agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso meningkat.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya untuk penelitian selanjutnya menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti lingkungan kerja, *human relations*, dan disiplin kerja menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Abraham H. Maslow. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT BPB
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis (JIAGANIS)*. 3(2): 1-17.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*. 2(1): 67–77.
- Aprilia, Friska. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4 (1)
- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14(2): 144–150.
- Astianto, A., & Heru, S. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 3(7): 21-24
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya & Wibawa, I Made Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *EJurnal Manajemen*. 5 (12).
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Friska Aprilia. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekom*. 4 (1).
- Gujarati, D. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2016. *EKONOMETRIKA: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*. 5(1).
- Jufrizen, J. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17(1): 1–18.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusuma, Aster Andriani & Soesatyo, Yoyok. Pengaruh Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apie. *Indo Karunia Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2): 12-14
- Lukito, Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani. 2018. Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal STIE Dharmaputra*. 5 (7).
- Mahaputra, I Gede & I Komang Ardana. 2020. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (4).
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syaria*. 1(1).
- Octavia Nataria, Selmi Dedi, Margareth Sylvia Sabarofek. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*. Vol 1 (1).
- Pane, S.G. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Jurnal Magister Manajemen UISU*. 1(1): 93-94
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Pinatih, I Gusti Bagus Ari & Gorda, Eddy Supriyadinata. 2017. Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bukopin Tbk. Cab Denpasar. *Jurnal Manajemen Undiknas*. 4(5).
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Jurnal analisis* 1(1).
- Siagian. 2012. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta Simamora
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiharjo, R. Joko, & Aldata, Friska. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 4(1): 132-141.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3(3): 336–347.
- Sunyoto, D. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Zainal, V. R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.