

## Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Muh. Gibran Syahrums<sup>1</sup>, Andi Mustika Amin<sup>2</sup>, Abdi Akbar Idris<sup>3</sup>, Chalid Imran Musa<sup>4</sup>,  
Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Negeri Makassar

Universitas Negeri Makassar/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makassar

Korespondensi penulis: [gibransyahrum7562@gmail.com](mailto:gibransyahrum7562@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of workload on performance, the effect of the work environment on performance and the effect of workload and work environment on employee performance at the Jaury Jusuf Putera Makassar Academic Hospital. The type of data used in this research is quantitative data obtained from questionnaires that have been distributed and relate to the problem being studied with a sample size of 47 people. The results of the research show that the workload variable has a significant level of 0.005, which is smaller than 0.05 with a coefficient value of -0.03 indicating that the influence it has is negative on the independent variable. Meanwhile, the work environment variable has a significance level of 0.000 with a coefficient value of 0.044 indicating that the influence given is positive on the independent variable.*

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan jumlah sampel 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat signifikansi 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien -0,03 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel independen. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dengan nilai koefisien 0,044 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel independen.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas dan respon para karyawan terhadap beban yang mereka dapatkan tentu akan berbeda-beda. Ada yang menanggapi masalah secara positif dan tentunya ada juga yang menanggapi secara sebaliknya, sehingga terkadang pekerjaan menjadi terbengkalai.

Selain beban kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sama pentingnya untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi para karyawan, diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 20, 2023; Accepted September 14, 2023

\* Muh. Gibran Syahrums, [gibransyahrum7562@gmail.com](mailto:gibransyahrum7562@gmail.com)

Untuk menghasilkan tujuan yang baik tentu diperlukan kinerja yang baik dari para karyawan di suatu organisasi. Masalah yang mempengaruhi kinerja sangatlah beragam dan ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka menjadi sumber daya yang berkualitas. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera berdiri pada tahun 1962 yang berdiri sampai dan merupakan rumah sakit swasta tipe B yang terletak di kota Makassar. Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera memiliki Visi menjadi Rumah Sakit Memorial yang memberikan pelayanan yang bermutu, terjangkau serta menyediakan fasilitas untuk pendidikan. Dengan Misi memberi pelayanan yang bermutu untuk masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Berdasarkan observasi awal pada lokasi penelitian, semestinya kualitas pelayanan di suatu Rumah Sakit perlu diperhatikan agar bisa memberi rasa nyaman pada pasien.

Meskipun demikian, ternyata masih ada keluhan yang diarahkan pada kualitas pelayanan Rumah Sakit yang dinilai kurang maksimal. Salah satu contohnya yaitu pelayanan yang lambat menyebabkan pasien mengeluhkan tentang kualitas pelayanan Rumah Sakit. Bangunan yang terbilang sudah tua dan beberapa fasilitas tua seperti bangku tunggu yang sudah usang dan masih terdapat beberapa kamar yang sempit dan belum memadai perlu direnovasi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar dan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **1. Beban Kerja**

Moekijat (2004:28) menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu.

##### **- Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja terbagi menjadi tiga menurut (Putra, 2012:22) yaitu :

##### **a. Target yang harus dicapai**

b. Kondisi Pekerjaan

c. Standar Pekerjaan

## 2. Lingkungan Kerja

Robbins (2003:86) mendefinisikan lingkungan sebagai lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

### - Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Nisemito, 1992:152) ada tiga yaitu :

a. Suasana kerja

b. Hubungan antar rekan kerja

c. Tersedianya fasilitas

## 3. Kinerja

Menurut (Hariandja, 2002:195) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### - Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2006:260) yaitu :

a. Kualitas kerja

b. Kuantitas kerja

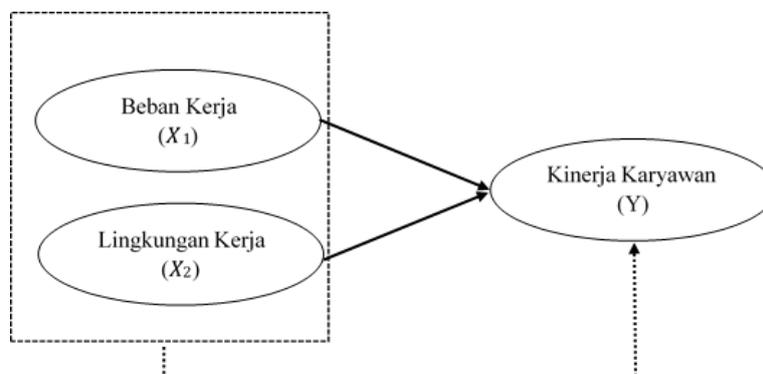
c. Ketepatan waktu

d. Efektivitas

e. Kemandirian

f. Komitmen kerja

## 2.2 Kerangka Fikir dan Hipotesis Penelitian



Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependent (terikat), di mana yang menjadi variabel Independen adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja ( $Y$ ).

Berdasarkan kerangka fikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1= Beban kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

H2= Lingkungan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

H3= Beban kerja dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

### **3. METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif yang berlokasi di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yaitu langsung dari karyawan administrasi Ruma Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung untuk data sekunder yang diperoleh dari data dokumentasi dan bahan pustaka terkait penelitian.

Data diolah secara statistik dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji lineartias, uji autokorelasi, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berikut adalah rumus persamaan analisis regresi linear berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**Catatan:**

Y = Kinerja karyawan

A = Konstan

B = Koefisien regresi

X1 = Beban kerja

X2 = Lingkungan kerja

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada bagian administrasi Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar yang berjumlah 47 karyawan dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi akan digunakan sebagai sampel yang berjumlah 47 orang karyawan pada bidang administrasi pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Perempuan	29	62%
2	Laki-laki	18	38%
	<b>Total</b>	47	100%

### 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	<17 Tahun	0	0%
2.	17-30 Tahun	4	9%
3.	30-40 Tahun	17	36%
4.	40> Tahun	26	55%
	<b>Total</b>	47	100%

### 4.3. Uji Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Validitas**

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.698	0.288	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.649	0.288	Valid
3	Kinerja (Y)	0.570	0.288	Valid

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Jika r hitung lebih besar dari tabel r dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil uji validitas dapat dikatakan valid

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

No	Indikator	Cronbach Alpha	r-tabel	keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.771	0.288	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.770	0.288	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.735	0.288	Reliabel

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dan hasil tersebut menunjukkan bahwa data berada diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

#### 2. Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas**

No	Pendekatan	Alpha	Sig	Keterangan
1	Monte Carlo Sig. (2 Tailed)	0.050	0.527	Terdistribusi Normal

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Nilai signifikan 0.527 berada diatas nilai alpha 0.050 sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Uji Multikolonearitas**

No	Indikator	Tolerance	VIF
1.	Beban Kerja	0.984	1.016
2.	Lingkungan Kerja	0.984	1.016

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa gejala multi kolinearitas tidak terjadi karena nilai tolerance 0.984 lebih dari 0.1 dan nilai VIF 1.016 lebih kecil dari 10.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

No	Indikator	Alpha	Sig	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.050	0.522	Tidak Terjadi Heteroketastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.050	0.808	Tidak Terjadi Heteroketastisitas

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai signifikan 0.522 dan 0.808 berada diatas 0.05.

### 5. Uji Linearitas

**Tabel 8. Uji Linearitas X1**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) *	Between Groups	(Combined)	306.157	12	25.513	0.729	0.714
		Linearity	12.927	1	12.927	0.369	0.547
Deviation from Linearity		293.290	11	26.657	0.762	0.674	
Beban Kerja (X1)	Within Groups		1189.800	34	34.994		
	Total		1495.957	46			

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,674 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable beban kerja (X1) dengan variable kinerja (Y). hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variable beban kerja terhadap kepuasan kerja

**Tabel 9. Uji Linearitas X2**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Lingkungan Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	511.594	15	34.106	1.074	0.416
		Linearity	0.918	1	0.918	0.029	0.866
		Deviation from Linearity	510.676	14	36.477	1.149	0.359
	Within Groups		984.364	31	31.754		
	Total		1495.957	46			

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,359 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable lingkungan kerja (X2) dengan variable kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variable beban kerja terhadap kepuasan kerja.

### 6. Uji Autokorelasi

Syarat tidak terjadinya gejala autokorelasi yaitu  $=DU < DW < 4-DU$  dan Uji dapat dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi sebab nilai  $1.6283 < 1.890 < 2.3717$

**Tabel 10. Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	0.100	0.010	-0.035	5.802	1.890

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

### 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.051	0.392		109.825	0.000
	X1	-0.031	0.010	-0.0312	-2.984	0.005
	X2	0.044	0.008	0.0612	5.844	0.000

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

1. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien a adalah sebesar 43,051. Konstanta koefisien tersebut berilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel beban kerja dan lingkungan kerja konstanta atau berilai nol, maka besarnya kinerja sebesar 43,051

2. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,031 yang menunjukkan bahwa setiap penurunan beban kerja sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,031 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,044 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,044 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan

### 8. Uji T

**Tabel 12. Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.051	0.392		109.825	0.000
	X1	-0.031	0.010	-0.0312	-2.984	0.005
	X2	0.044	0.008	0.0612	5.844	0.000

Hasil perhitungan menunjukkan T hitung X1 senilai -2.984 dan X2 senilai 5.844. Kedua variabel tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan karena lebih dari T tabel 2.011 dan nilai signifikan kedua variabel berada di bawah atau tidak lebih dari 0.05.

### 9. Uji F

**Tabel 13. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.153	2	1.576	24.729	.000
	Residual	2.805	44	0.064		
	Total	5.957	46			

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Berdasarkan hasil penelitian dari data diperoleh  $F = 24.729$  sehingga secara simultan variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y karena berada diatas F tabel 3.210 dan  $sig = 0.000$  berada dibawah 0.05

### 10. Uji Determinasi

**Tabel 14. Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.727	0.529	0.508	0.252

*Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25*

Pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,727 berada diantar 0.600 – 0.800 Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Pada kolom koefisien determinasi (adjusted R square) ditemukan nilai sebesar 0,508 atau

50.8%. Artinya Kemampuan variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 50.8%, sisanya yaitu sebesar 49.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh *Negative* dan signifikan terhadap kinerja.**

Data yang diolah secara statistik menunjukkan nilai  $X1 -2.984 > 2.011$  dengan nilai signifikan  $0.005 < 0.050$  juga signifikan  $0.005 < 0.050$  sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). **H1 Diterima**

**H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh *Positive* dan signifikan terhadap kinerja.**

Data yang diolah secara statistik menunjukkan nilai  $X2 5.844 > 2.011$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.050$  juga signifikan  $0.000 < 0.050$  sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). **H2 Diterima**

**H3 : Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh *Positive* dan signifikan terhadap kinerja.**

Data yang diolah secara statistik menunjukkan nilai  $F = 24.729 > F \text{ tabel } 3.210$  juga dengan signifikan  $0.000 < 0.050$  sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). **H3 Diterima**

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja dari para karyawan akan semakin menurun.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang tersedia bagi karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.
3. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan sehingga semakin rendah beban kerja dan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

1. Rumah Sakit sebaiknya mempertahankan pemberian waktu kerja terhadap karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan merasa telah puas dengan waktu yang diberikan pada mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pihak Rumah Sakit harus mempertimbangkan kembali untuk menambah personel karyawan untuk menambah efisiensi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan masih ada karyawan yang.
2. Dari hasil penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang artinya apabila karyawan merasa nyaman saat bekerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Para karyawan menyatakan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan pada mereka. Maka dari itu Rumah Sakit sebaiknya mempertahankan kualitas fasilitas agar karyawan tetap merasa nyaman saat bekerja dan tentu hal ini demi menunjang produktivitas karyawan. Agar lingkungan lebih harmonis akan lebih baik jika para karyawan meningkatkan keharmonisan hubungan diantara mereka demi terciptanya lingkungan yang nyaman dan positif.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan. Hal ini sebaiknya dipertahankan agar rasa loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit tetap terjaga dan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Para karyawan juga menyatakan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain yang menunjukkan bahwa para karyawan saling membutuhkan satu sama lain saat bekerja. Sebaiknya para karyawan lebih melakukan kolaborasi atau kerja sama dalam pekerjaan demi membantu meningkatkan efisiensi karena dalam sebuah tim, setiap orang memiliki peran dan tugasnya masing-masing, sehingga dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ardhana, I Komang., Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ambarwati, Retno & Alriani, Ida Martini (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang, Jurnal Dharma Ekonomi, 51.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. Jurnal Matematika UNAND, 8(1), 179-188

- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software R. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327-334
- Arif, Yusuf Hamali (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Bramantoro, Taufan (2017) *Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan*, Surabaya: UNAIR (AUP).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Chandra, Riny (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, No. 1 Mei 2017*. ISSN 2252-844X Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Eka, Idham Lip K Lewa & Subowo (2005) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Sinergi Edisi on Human Resources*.
- Ghozali, Imam (2011) “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, Muji Wahyu, Liana, Lie & Aquinia, Ajeng (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Jepara, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Loka, Irianto & Mahalayati (2019) Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo, *Jurnal Gema*. 11(2).
- Manuaba (2000). Ergonomi, kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny Osverbrotto, S dan Wiranto, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT Guna Widya, Surabaya. Artikel Jurnal (11 September 2015)
- Menpan (1997) Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.co.id>. (diakses pada tanggal 7 maret 2023).
- Moekjiat (2004) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya
- Munandar (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Musa & Surijadi (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru, *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, Vol 1(2).
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A (2009). *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua. Ghalia. Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Priyatno, Dwi (2010) *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Putra, Bonaventura Ridya (2012) *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal: 22.

- Riana, Ni Luh Tesi & Putra, Made Surya (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Amanusa Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins (2006). *Motivasi Wajib Pajak*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rohman, Malik Abdul & Ichsan, Rully Moch (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Sandewa, Fadil (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2).
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis dan Iptek*, 13(1), 31-44.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Suarditha, I Ketut R. , Waspododo, Agung AWS & Triani, Nesia Ayu (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia, *Jurnal Manajemen*. 20(2), 278-292.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Journal Excellent.s*
- Supardi (2005) *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tarwaka (2010) *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Timpe, A. Dele. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umam, Khaerul (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Utami, Andi Rifqi Putri, Mus, Abdul Rahman & Dani, Ibrahim (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Jurnal of Accounting Finance*, 2(1), 58-68.
- Widyaningrum, M. E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Wursanto (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi, Yogyakarta