

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

SUN'AN

NPM. 21601081520



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2020



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

SUN'AN

NPM. 21601081520



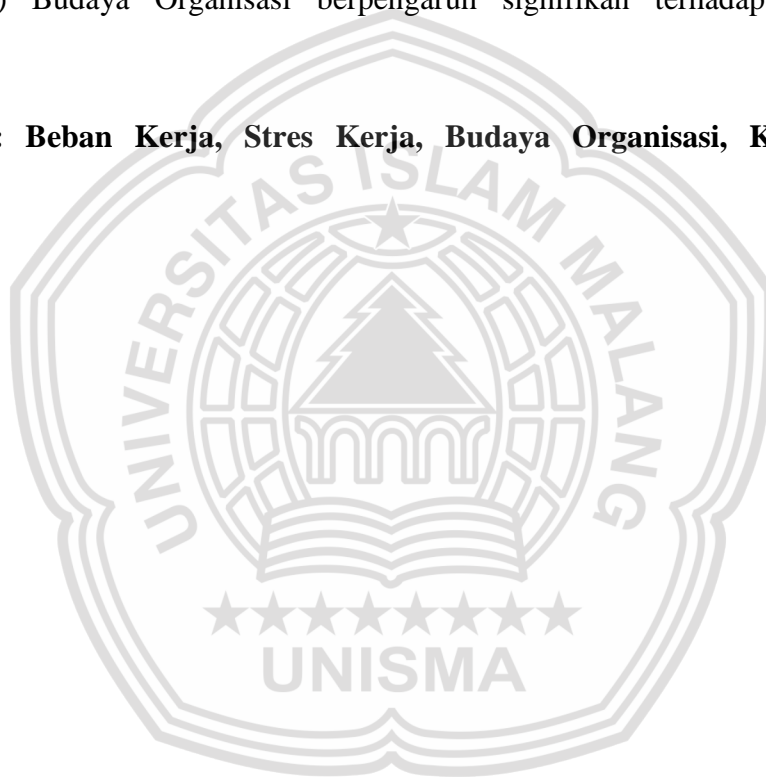
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh menggunakan kuisioner dengan mengambil sampel populasi sebanyak 68 (enam puluh delapan) responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis seperti Uji Validitas, Realiabilitas, Normalitas, Uji Regresi Berganda, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji F, dan Uji t serta diukur dengan menggunakan skala likert. Dimana hasil analisis bergantung pada skor yang didapat dari responden. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan .



ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of Workload, Job Stress and Organizational Culture on Employee Performance at PT. PG Rajawali I Unit PG Krobot Baru Malang Regency. This research uses descriptive type. The data used are primary and secondary data obtained using a questionnaire by taking a population sample of 68 (sixty-eight) respondents. This study uses analytical tools such as Validity, Reliability, Normality, Multiple Regression Tests, Multicollinearity Tests, Heteroscedasticity Tests, F Tests, and t Tests and is measured using a Likert scale. Where the results of the analysis depend on the score obtained from respondents. The results of this study are (1) Workload has a significant effect on employee performance (2) Job Stress has a significant effect on employee performance (3) Organizational Culture has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Job Stress, Organizational Culture, Performance.*



BAB I

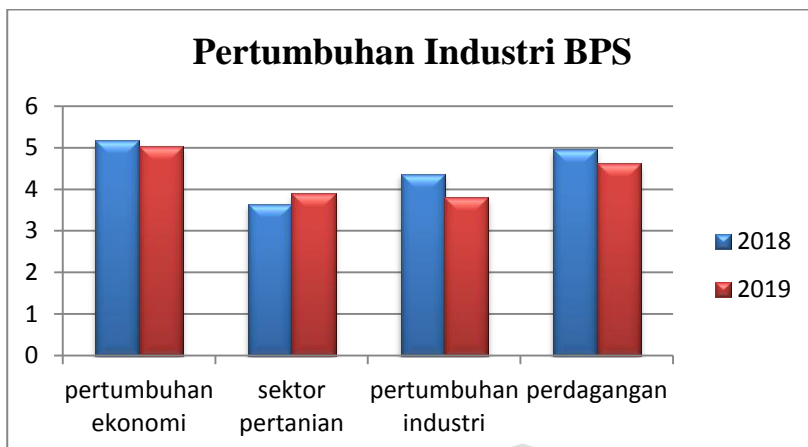
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dikatakan maju dan berkembang bukan hanya dilihat dari teknologi yang modern atau aset yang berlimpah, melainkan SDM yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia disini mengambil peranan yang cukup penting, baik secara kelompok maupun secara individu di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sendiri juga merupakan inisiator dalam kelancaran kegiatan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia juga bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menggerakkan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Peran manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan maupun organisasi lainnya, karena sumber daya manusia yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi atau perusahaan. Sebab itu sangat penting untuk mengetahui atau mendalami dalam hal pengaruh beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PG. Kregbet Baru Kabupaten Malang. Agar didapatkan pertumbuhan industri yang meningkat dan tidak mengalami penurunan seperti pemaparan pada gambar 1.1 mengenai pertumbuhan industri BPS (Badan Pusat Statistik).

Gambar 1.1 Pertumbuhan Industri BPS



Sumber : data skunder perusahaan, 2020

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, sumber perekonomian Indonesia masih didominasi dengan industri, pertanian dan perdagangan. Pada gambar 1.1 pertumbuhan ekonomi Indonesia 5,02% di tahun 2019. Angka tersebut lebih rendah dibanding 2018, yaitu sebesar 5,17% akibat tekanan *eksternal*, antara lain *brexit*, perang dagang Amerika, *geopolitic risks* dan penurunan harga komoditas. Secara sektoral, pertumbuhan industri turun dari 4,37% ke 3,80%; perdagangan turun dari 4,97% ke 4,62%; konstruksi turun dari 6,09% ke 5,76%; dan pertambangan turun dari 2,16% ke 1,22%. Hanya sektor pertanian yang meningkat dari 3,89% ke 3,64%. Sebab itu upaya meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan, karena akan memberi kemajuan terhadap perusahaan sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan agar tetap bisa bersaing didalam persaingan bisnis yang terus mengalami perkembangan disetiap tahunnya. Meningkatkan kinerja karyawan perlu perhatian yang sangat serius dari manajemen, karena untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan pada rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan serta mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan ditekankan untuk mengawasi karyawan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas. Organisasi atau perusahaan juga harus memberikan arahan dan perlakuan yang baik agar memiliki karyawan yang sesuai dengan keinginan suatu perusahaan. Sehingga seseorang dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atas posisi kerja yang telah diterima.

Pada suatu perusahaan banyak sekali yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Penyebab tidak tercapainya kinerja karyawan antara lain karena beberapa variabel seperti variabel beban kerja, stress kerja dan budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya, sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Salah satu strategi dalam peningkatan kinerja dalam SDM, dengan adanya penerapan beban kerja, karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya. Akan tetapi, bila beban kerja secara terus menerus dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Secara garis besar beban kerja merupakan jumlah atau kumpulan dari rangkaian kegiatan kerja yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemangku jabatan tertentu dalam jangka yang telah ditentukan sebelumnya menurut Paramitadewi (2017:93). Salah satu yang menjadi pertimbangan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja bisa dikatakan suatu target yang harus dipenuhi dan target yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan pada bidangnya ataupun jabatannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja ialah suatu tuntutan dari masing-masing dalam sebuah pekerjaan yang ditempuh dalam jangka waktu tertentu, baik beban kerja mental maupun fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019), yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Purba dan ratnasari yang berjudul Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain beban kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menggapai tujuan yang diinginkan organisasi ialah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu tekanan yang di alami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dijalankan. Stres kerja juga disebut pola pikir dan

emosi karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan dalam bekerja. Jadi seseorang yang mengalami stres kerja terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan menghadapi lingkungan.

Seperti pada diri para karyawan bisa mengakibatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun gejala stres yang dialami oleh karyawan ketika adanya perilaku, fisik dan psikologis seseorang. Perusahaan atau organisasi mampu mengelola stres secara benar atau tepat bisa berdampak positif, sebaliknya apabila salah mengatasi stres kerja akan berdampak negatif terhadap organisasi. Sehingga diperlukannya penanganan yang cermat serta mengawasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Penelitian yang dilakukan Nengsih dkk (2019), yang berjudul pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja, budaya organisasi turut andil mempunyai peran untuk menentukan arah perusahaan dalam mengarahkan apa saja yang boleh dilakukan. Perusahaan diharapkan keberadaan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan penerapan strategi salah satunya dapat melalui budaya organisasi yang tepat, dengan itu perusahaan juga perlu memperhatikan budaya organisasi. Mengenai budaya, kata budaya banyak memiliki arti, setiap orang belum tentu sama budayanya dan sulit untuk diterapkan didalam sebuah organisasi. Perusahaan maupun organisasi biasanya budaya organisasi dikaitkan dengan

nilai, norma, sikap dan etika kerja yang di pegang bersama-sama setiap komponen organisasi. Unsur ini merupakan dasar dimana untuk mengawasi perilaku, cara berfikir, bekerjasama dan berinteraksi sesama karyawan.

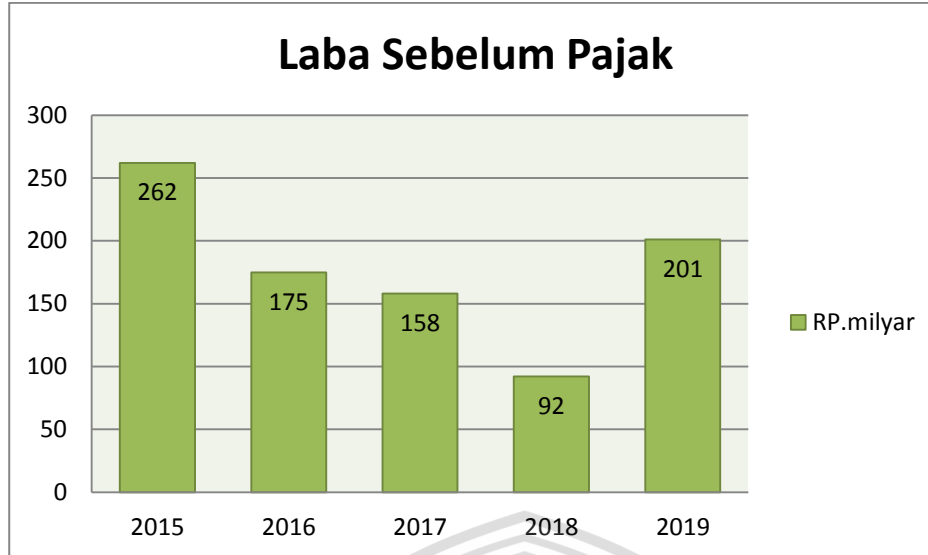
Budaya organisasi bisa dipersepsikan sebagai bentuk sikap, prinsip, nilai dan tradisi yang mempengaruhi cara bertindak karyawan atau anggota organisasi. (artikel :Robbins dan Coulter). Berdasarkan kutipan artikel tersebut, bahwasannya budaya organisasi yakni dimana perusahaan atau organisasi menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang sudah ditetapkan, yang tujuannya agar karyawan lebih mudah beradaptasi dalam menghadapi berbagai masalah yang timbul di perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan Ramadhani dan Hadi (2019), dengan judul pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pabrik Gula mempunyai peran penting dalam kehidupan masyarakat karena gula termasuk kebutuhan manusia sehari-hari. Pabrik Gula Krebet Baru merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang gula maupun perdagangan umum. Pabrik Gula Krebet Baru, termasuk Pabrik Gula terbesar dilingkungan PT. PG. Rajawali I dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Agro Industri yang mana pengelolaan tebu menjadi gula. Pabrik Gula Krebet Baru juga ikut serta dalam pembangunan nasional.

Berdasarkan taksasi akhir gula yang ditetapkan pada 10 Desember 2019, produksi gula kristal putih (GKP) tercatat mencapai 2,22 juta ton dengan luas panen sebesar 411.435 hektar. Adapun, untuk produksi tebu, jumlahnya tercatat berada di angka 27,72 juta ton dengan rata-rata rendemen nasional sebesar 8,25%. Berdasarkan data Kementerian Pertanian, stok awal tahun 2019 yang tercatat berada di angka 1,13 juta ton. Kebutuhan gula konsumsi mencapai 2,8-2,9 juta ton sehingga terjadi defisit yang perlu dipenuhi dari impor. Sementara untuk gula industri 100% dipenuhi dari olah *raw sugar impor* atau gula rafinasi impor yang kebutuhannya mencapai 3,6 juta ton per tahun.

Impor yang tinggi tersebut tentunya turut menyumbang defisit neraca perdagangan dan pelemahan ekonomi. Pemerintah RI telah melakukan sejumlah upaya untuk mengantisipasi perlambatan ekonomi, antara lain mendorong *hilirisasi komoditas ekspor* dan mengembangkan kawasan destinasi wisata. Di tahun 2018-2019 beberapa aset ekspor pabrik gula BUMN ditransformasikan menjadi wisata *heritage* dan *rest area*, seperti *De Tjolomadoe* Karanganyar, *rest area Banjaratma* Brebes dan *The Heritage Palace* Solo. Selain itu, pemerintah terus memperbaiki iklim investasi yang menjadi harapan pendorong ekonomi 2020. Sehingga didapatkan tingkatan laba sebelum pajak pada gambar 1.2

Gambar 1.2 Tingkat Laba Sebelum Pajak



Sumber : data skunder perusahaan, 2020

Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwasannya, laba sebelum pajak mengalami penurunan dari tahun 2015 – 2018 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019. Berdasarkan fenomena yang terjadi, sebagai perusahaan yang bekerja dibidang agro industri. PG. Kreet Baru menjadi salah satu agro industri terbaik. Perusahaan ini juga memiliki karyawan sejumlah 1573 karyawan. Jumlah yang didapat ini karyawannya dibagi menjadi 2 bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan musiman, yang mana sejumlah 989 karyawan musiman dan 584 karyawan tetap. Karyawan tetap ada beberapa divisi yaitu divisi tanaman, divisi *quality control*, divisi akuntan keuangan, divisi sumber daya manusia, divisi instalasi 1 dan instalasi 2 dan divisi publikasi 1 dan publikasi 2 (bagian pabrik). Sehingga dari beberapa divisi peneliti mengambil divisi tanaman untuk diteliti sedangkan didalam divisi tanaman terdapat 2 bagian yaitu bagian karyawan tetap dan karyawan kontrak dan peneliti memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 68 orang karyawan tetap divisi tanaman. sumber data diperoleh dari karyawan bagian SDM PG. Kreet Baru Kabupaten Malang.

Peneliti mempunyai tujuan untuk dapat menguji berdasarkan teori maupun berdasarkan dari hasil temuan yang pernah diteliti sebelumnya sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU KABUPATEN MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, stress kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan divisi tanaman?
2. Apakah beban kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi tanaman?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, berikut adalah tujuan dari rumusan masalah yang harus dicapai :

1. Mendeskripsikan beban kerja, stres kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan divisi tanaman.
2. Untuk mengetahui beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman.
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman.
4. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman.
5. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini dibagi menjadi tiga yakni manfaat bagi peneliti, bagi peneliti selanjutnya dan bagi instansi, berikut adalah pemaparannya :

1. Penelitian ini untuk memperoleh pengalaman serta pengetahuan didalam membuat penelitian ini secara teori dan praktik, serta dapat mengembangkan dan juga menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian yang lebih spesifik dalam pengaruh beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak PG. Kerebet Baru Kabupaten Malang dan menjadi bahan pertimbangan serta masukan dalam mempertimbangkan beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Simpulan Deskriptif

- a. Kinerja karyawan yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan inisiatif, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Beban kerja yang diukur dengan indikator target yang harus dicapai, beban kerja terlalu insentif, pekerjaan yang semakin kompleks dan kelelahan yang berlebihan, merupakan sekumpulan atau jumlah kegiatan yang diberikan serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Stres kerja yang diukur dengan indikator tuntutan fisik, tuntutan peran, tuntutan tugas dan trauma hidup, merupakan timbulkan emosi, proses berfikir serta kondisi fisik seseorang yang mengakibatkan terjadinya ketegangan.
- d. Budaya organisasi yang diukur dengan indikator inovasi, memperhatikan detail, agresifitas dan stabilitas kerja, merupakan kebiasaan yang dikaitkan dengan perilaku, sikap dan nilai-nilai anggota didalam suatu organisasi yang menggambarkan ciri khas serta membedakan setiap organisasi itu sendiri.

2. Bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
4. Berdasarkan penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
5. Berdasarkan penelitian ini variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.

5.2 Keterbatasan

- a. Variabel yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yakni variabel beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
- b. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
- c. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik adalah :

1. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja ada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya yang diberikan oleh perusahaan” masih dibawah rata-rata, oleh karena itu perusahaan perlu menekankan karyawannya agar lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
2. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel beban kerja ada indikator target yang harus dicapai dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang harus dicapai” masih dibawah rata-rata, oleh karena itu perusahaan perlu menekankan lagi karyawannya agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan perusahaan PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
3. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel stres kerja ada indikator tuntutan tugas dengan pernyataan “Saya diberi tekanan tugas tambahan secara berturut-turut ”masih di bawah rata-rata, oleh karena itu perlu adanya perbaikan dan pertimbangan dalam memberikan tugas pada karyawan.
4. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel budaya organisasi ada indikator stabilitas kerja dengan pernyataan “Stabilitas kerja perusahaan terjaga dari waktu kewaktu” masih di bawah rata-rata, oleh karena itu butuh

pelatihan khusus serta arahan untuk pahaman budaya organisasi agar bisa meningkatkan stabilitas kerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel gaya kepemimpinan serta mencantumkan semua divisi yang pada PG. Kreet Baru Kabupaten Malang sebagai sampelnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manusia Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Chatab, Nevizond. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta Bandung. 2010
- Edison, E. Anwar dan Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 16*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Khaerul dan Baiq Nurul Hidayah. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.16, No.2, Juli 2019. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawati, Rusda dan Arimbi Carollina. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia*. Politeknik Negeri Batam.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Komariah,A dan Triatna,C. (2015). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama: Bandung.
- Mariadi, 2012. *Teori Tentang Stres Kerja di Perusahaan*. Edisi ke 10, Jakarta: Kencana Buku Ekonomi.
- Miarso,. 2010. *Menyemai benih teknologi pendidikan*. Jakarta. Pustekom Dinas.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2012. *Psikologi industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mustika, Rika A dan Bachruddin Saleh L. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimanta*. Vol. 6. No. 2 Agustus 2019. Universitas Telkom Bandung.
- Nengsih, Sonia dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malan*. Universitas Islama Malang.
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramitadewi, Kadek Ferramia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*,6(6), 3370-3397.

- Prawirosentono, Suyadi.2012. *Manajemen SumberDaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Purba, Clinton W. Dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses*. Vol.6 No.1 Tahun 2019. Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Ramadhani, Itsna P dan Hadi Sunaryo. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk*. Universitas Islam Malang.
- Riani, Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi. Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2012. *Organizational Behavior.Sixteenth Edition.Global Edition*. Terjemahan B. Modal. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2012. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Edisi10. Cetakan 13. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwene, P. 2016. *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Saefullah, Encep. 2017. *Pengaruh Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.Vol. 15.No.20 Agustus 2017. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Schein, E. H. 2015. *Organizational Culture Leadership*. Jossey Bass, San Fransisco.

- Schwab, Klaus. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septian, Ahmad Rizky dan Akini Gilang. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol. 6. No. 2 Agustus 2019. Universitas Telkom Bandung.
- Sondang, P Siagian, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, A. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. ARIKA, 5(2).
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suozzo, S. H. 2015. *The Effect of Workload, Job Satisfaction, and Role Conflict on the Timing of Leaving of Nursing Faculty From Their Current Faculty Position*. Seton Hall University Dissertations and Theses. Dissertations. Tanggal Akses 18 Maret 2019.
- Susanto, A. B., Gede. Dkk (2016). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Di Kota Metro*. Vol. 13. No. 1 2019. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Tarwaka, 2011. *Ergonomi Industri*, Penerbit : PT.Harapan Press, Solo.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono, Sentot Imam. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Jurnal.

Wiryang, Archie Surya, Dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado*. *Jurnal EMBA* Vol, 7 No. 1 Januari 2019. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Zainal, V. R., Hada, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

