



**PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN KERJA DAN *DEADLINE*
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
INSPEKTORAT BALAIKOTA KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Muhammad Habibi Ramadhan

21801081081



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

2022

ABSTRAK

Tekanan akan terwujud jika sejumlah individu responden gagal memenuhi tuntutan dalam tugas. Selain beban kerja dan tekanan kerja instansi, dalam hal ini pemimpin juga harus memperhatikan masalah *Deadline* karena dalam memberikan *Deadline* yang tepat dan tidak menekan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang telah diberikan.

Deadline menyebabkan responden harus segera menyelesaikan suatu pekerjaan dan jika hal ini tidak tercapai akan menimbulkan konflik karena waktu yang ditentukan untuk suatu pekerjaan terlewat dan kinerja dapat terganggu sehingga akan menyebabkan penghentian prematur dari prosedur itu. Tuntutan laporan yang berkualitas dengan waktu yang terbatas tentunya menjadi tekanan tersendiri bagi pegawai ASN dalam inspektorat di Balai Kota Batu.

Kata kunci: Beban kerja, Tekanan kerja, *Deadline*, Kinerja



ABSTRACT

Pressure will be realized if a number of individual respondents fail to meet the demands of their duties. In addition to the workload and work pressure of the agency, in this case the responsible person is the leader must also pay attention to the time Deadline problem because in providing an appropriate Deadline and does not seem to pressure employees in completing their work. has been given. Deadline time limit causes respondents to be required to complete a job immediately and if this is not achieved it will cause a conflict because the time specified for a job is passed and performance can be disrupted so that it will cause premature termination of the procedure. The demand for quality reports with a limited time is of course a special pressure for ASN employees in the inspectorate service in the Batu City Hall.

Keywords: *workload, work pressure, deadline, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset instansi dan organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai aset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi dan organisasi.

Dalam dunia kerja, dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan di dunia kerja. Berbagai persaingan di dunia kerja sering terjadi persaingan dalam menunjukan kualitas kerja terbaik. Semakin tinggi jabatan di dunia perkantoran maka semakin tinggi pula beban dan tekanan kerja yang di terima masing-masing individu. Kadang ini pula yang mendasari mengapa tingkat stress dalam dunia kerja juga tinggi, entah untuk Aparatur Sipil Negara maupun non Aparatur Sipil Negara. Selain itu tuntutan untuk meningkatkan kinerja di dunia perkantoran sangatlah tinggi dari atasan dan itu juga yang mendasari mengapa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam dunia perkantoran. Hal ini mendorong pegawai harus senantiasa

meningkatkan kinerjanya, kegiatan ini terkait dengan upaya masing-masing ASN (Aparatur Sipil Negara) agar meningkatkan kualitas kinerjanya.

Inspektorat Balaikota Kota Batu merupakan dinas yang memiliki nilai standard pencapaian kerja sebesar 90% dan di ukur setiap 1 tahun anggaran dimana di akhir tahun akan di lakukan penilaian terhadap kinerja ASN selama 12 bulan kerja, dimana pengukuran kinerja menurut Bapak Sugeng Mulyono,SH selaku inspektur Inspektorat Kota Batu, penilaian kinerja dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian kerja dan kehadiran ASN. Tetapi setelah di adakan penilaian di tahun 2020 Inspektorat Balaikota Batu hanya mencapai nilai 75% dari nilai standard yang sudah di tetapkan yaitu 90%. Sesuai dengan SK (Surat Keputusan) Walikota Kota Batu tahun 2017 tentang penilian kinerja ASN. hal tersebut bisa di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Dan Realisasi Pencapaian Kinerja Pegawai

Keterangan	Hasil
Target Pencapain Kinerja	90%
Realisasi Pencapaian Kinerja Pegawai	75%

Sumber : Inspektorat2020

Penjelasan mengenai tabel tersebut kita bisa lihat bahwa dari target yang di inginkan instasi yaitu 90% pencapaian kinerja akan tetapi realisasinya hanya 75% dari pencapaian kinerja. Yang artinya kinerja pegawai kurang

maksimal. Data ini adalah data yang penulis dapatkan dari Inspektorat Balaikota Kota Batu, Batu, Jawa Timur.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tiga di antaranya adalah Beban kerja, Tekanan kerja, dan *Deadline*. Mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia di instansi dan organisasi agar dapat mengerjakan suatu tuntutan pekerjaan agar menciptakan kualitas kinerja yang di harapkan pimpinan, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan dalam suatu instansi dan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka instansi dan pimpinan perlu meningkatkan perhatinya

terhadap karyawan dalam menghadapi beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja kerja pegawai sangat menentukan kemajuan instansi dan organisasi.

Apabila kinerja pegawai baik maka serespondenan pegawai mampu bersaing dan dapat di akui bahwa pegawai mempunyai kinerja yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang maksimal disini dibutuhkan interaksi atau hubungan yang harus saling mendukung dan mempercayai antara semua unsur yang ada dalam organisasi, dan juga dalam sebuah organisasi juga harus mempunyai sasaran yang jelas dan spesifik agar setiap pencapaiannya dapat maksimal, tak lupa untuk memaksimalkan kinerja disini sangat diperlukan dorongan atau motivasi agar pekerja bias selalu produktif dalam mencapai tugas pekerjaannya. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di instansi merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen.

Tujuan pencapaian instansi yang di hadapi oleh manajemen bukan hanya terdapat pada alat-alat kerja, uang dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut pegawai atau sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor pekerjaan lainnya (Veitzal dan sagala 2009).

Meningkatkan kinerja pegawai maka suatu instansi dan organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pemberian kinerja pegawainya, baik itu dari segi beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* kerja yang di

hadapi agar tidak menghadapi stress kerja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat mengurangi stress kerja agar bisa meningkatkan prestasi dan motivasi para pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan instansi dan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan pegawai mampu untuk bersaing dengan pegawai lain sehingga bisa dia akui bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja pegawai bisa di ketahui berdasarkan *performance* dari setiap karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kegiatan yang sesuai dengan bagian masing-masing. Pimpinan dalam memaksimalkan kinerja pegawainya sangat diperlukan dorongan atau motivasi supaya pegawai bisa selalu produktif dalam mencapai tugas pekerjaannya. Setiap pimpinan harus mampu untuk mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek sumber daya yang terdapat dalam instansi merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen.

Hasil kerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki pimpinan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Rivai dan sagala (2011). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu instansi dan organisasi dapat dilihat dari beban kerja yang di berikan oleh instansi dan organisasi tersebut, selain beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* kerja yang diberikan instansi dan organisasi juga dapat menimbulkan rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Memperhatikan pentingnya peranan strategis sumber daya manusia maka instansi harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi dan tidak berlebihan hal tersebut akan mendorong hasil kerja yang efektif, efisien, seiring dengan standar kerja yang ditetapkan.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseresponden yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseresponden ataupun sekelompok responden, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Hauck et al.* (2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja. Menurut Wijono (2010), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal yang akan menghambat kinerja pegawai. Beban kerja haruslah disesuaikan dengan kebutuhan instansi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan secara efektif.

Disamping beban kerja, tekanan kerja juga dapat memberikan penuruna kualitas kinerja. Karena tekanan kerja yang tidak dikelola dengan

baik akan mempengaruhi mental pegawai dalam menghadapi tekanan tersebut. Tekanan kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan dalam instansi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan instansi perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan seluruh pegawai pada saat bekerja. Dilihat dari kekuatan untuk melawan tekanan kerja karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi merupakan resespondenan pegawai yang tidak bersikap pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang di hadapinya.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada situasi external yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi. Aidar (2011) pernah menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana resespondenan individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting. Menurut (Beerhr dan newmam,2018) tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi

individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahann didalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Tekana perkerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan. (Kritner dan Kinicki,2017) menyatakan bahwa para pimpinan seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif, termasuk kinerja karyawan tersebut. Tekanan pekerjaan menunjukan apa yang terjadi ketika karyawan tidak mempersiapkan keadilan dalam prosedur dan hasil Ed pertic anggota dari *Ethics officer Assosiation* melaporkan hasil dari suatu survei yang menemukan bahwa hampir setengah dari responden mengakui tindakan ilegal atau tidak etis setahun belakang. Apa yang menjadi penyebab perilaku ini salah satunya adalah tekanan pekerjaan yang tidak berakhir, yang meningkat di tempat kerja. Tekanan akan terwujud apabila seseresponden individu gagal memenuhi tuntutan tugasnya.

Selain beban kerja dan tekanan kerja instansi dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah pimpinan harus juga memperhatikan masalah *time Deadline* karena dalam memberikan *Deadline* yang sesuai dan terkesan tidak menekan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Akan membuat pekerjaan dapat terstruktur dan tidak terkesan buru-buru dalam menyelesaikan perkerjaan yang telah diberikan.

Menurut Maulina et al (2010) menyatakan adanya batas waktu *Deadline* menyebabkan seseresponden dituntut untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan dengan segera dan apabila hal tersebut tidak tercapai maka akan menimbulkan konflik karena waktu yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan terlewat serta kinerja dapat terganggu sehingga akan menimbulkan perilaku penghentian prematur atas prosedur. Tuntutan laporan yang berkualitas dengan waktu yang terbatas tentu saja merupakan tekanan tersendiri bagi Pegawai ASN di dinas inspektorat di lingkungan Balaikota Batu.

Melihat dari uraian tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek Aparatur Sipil Negara karena di dalam dunia pekerjaan diuntut agar selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan beban pekerjaan dan tekanan kerja yang tinggi. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang; **PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN KERJA DAN DEADLINE TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA INSPEKTORATDI LINGKUNGAN BALAIKOTA KOTA BATU**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu ?
2. Bagaimana tekanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu ?

3. Bagaimana *Deadline* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana tekanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana *Deadline* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektoratdi Lingkungan Balaikota Batu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a.) Memberikan informasi dan menabahnya wawasan lebih luas tentang pengaruh beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* terhadap kinerja ASN.
2. Secara praktis
 - a.) Bagi Civitas Akademik
 - 1). Memberikan informasi pengaruh beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* terhadap kinerja ASN bagi mahasiswa.

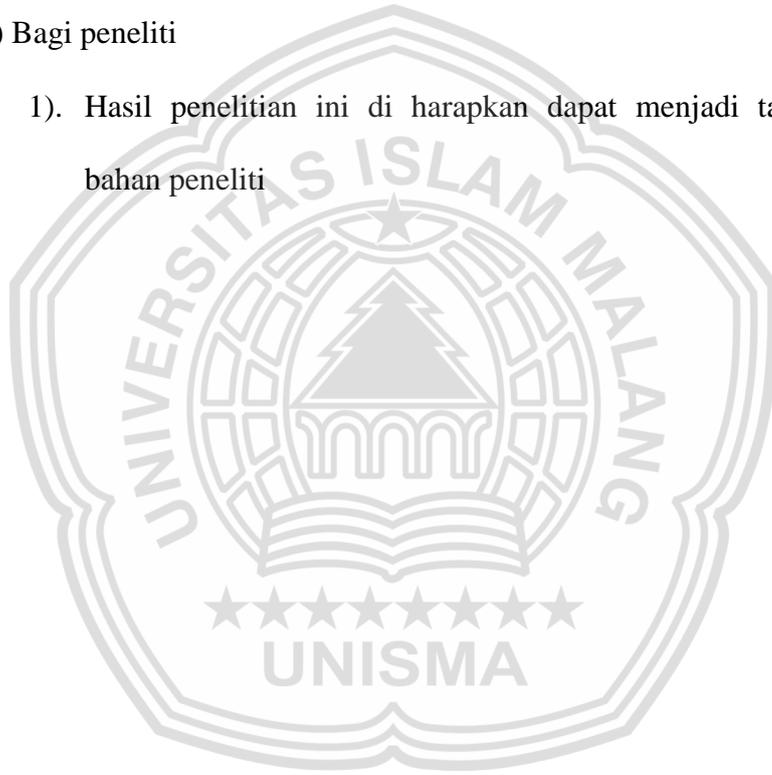
2). Sebagai sumber bacaan di perpustakaan.

b.) Bagi ASN (Aparatur Sipil Negara)

1). Memberikan masukan bagi ASN pengaruh beban kerja tekanan kerja dan *Deadline* dapat berpengaruh terhadap kinerja dan dapat memberikan informasi bagaimana mengatasi beban kerja, tekanan kerja dan *Deadline* dalam dunia kerja.

c.) Bagi peneliti

1). Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi tambahan bahan peneliti



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Beban kerja, tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel Beban kerja, tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.
- b. Tekanan Kerja berpengaruh secara parsial atau individu terhadap terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel tekanan kerja, mampu mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.
- c. *Deadline* berpengaruh secara parsial atau individu terhadap terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel *Deadline* mampu mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.

5.2 Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan serta keterbatasan, sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variable Beban kerja. Tekanan Kerja dan *Deadline Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.*

- b. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam kepada setiap responden.
- c. Banyaknya dinas-dinas lain yang seharusnya juga mendapatkan penelitian sejenis.

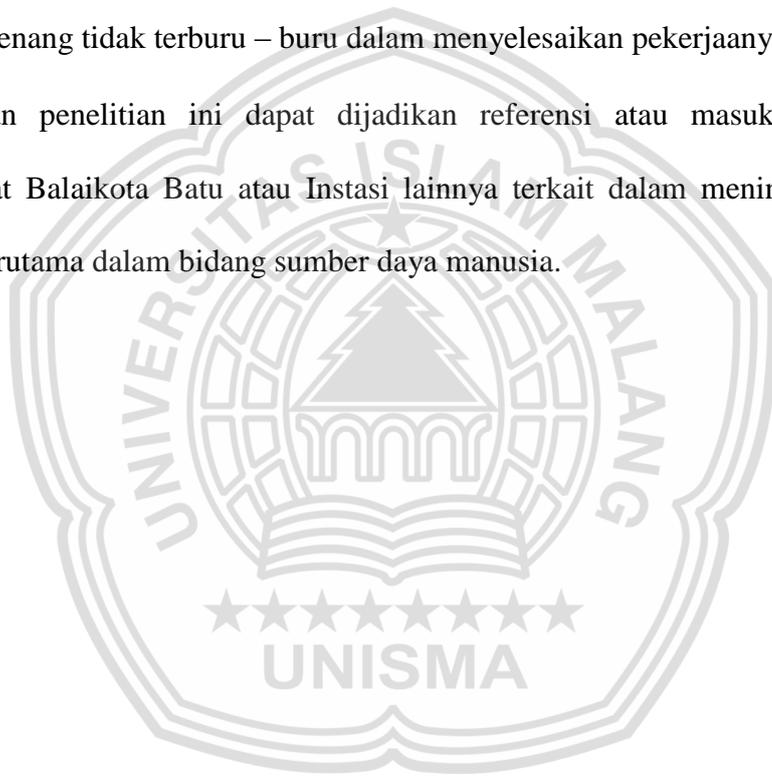
5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan, diperoleh saran sebagai berikut :

- a. Dari variabel Kinerja Pimpinan dapat memperhatikan pegawai untuk dapat memberikan dorongan agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang di hasilkan sesuai dengan yang diharapkan instansi.
- b. Dari variabel Beban Kerja masih ditemukan beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya kondisi yang mempengaruhi pegawai menjadi tertekan seperti lingkungan kerja pekerjaan dan tingkat kesulitan kerja yang tidak sesuai. Hal ini perlu dievaluasi kembali bagi pimpinan instansi agar pegawai dapat bekerja dengan rasa nyaman dan meminimalisir tingkat beban kerja pegawai.
- c. Dari variabel Tekanan Kerja perlu untuk tetap diperhentikan agar tercipta rasa tenang dan tidak tertekan saat bekerja, serta dapat lebih memperhatikan pekerjaan yang di berikan agar sesuai dengan bidang masing – masing dan terciptanya kinerja yang baik.

- d. Dari variabel *Deadline* masih ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan adanya kondisi yang membuat para pegawai menjadi seperti buru – buru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini perlu dievaluasi kembali bagi pimpinan instansi agar dapat memberi waktu *deadline* pekerjaan tidak secara mepet dan harus sesuai dengan pekerjaan yang di berikan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang tidak terburu – buru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau masukan oleh Inspektorat Balai kota Batu atau Instansi lainnya terkait dalam meningkatkan Kinerja terutama dalam bidang sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, and Bonar M. Sinaga. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 6.1 (2015): 34-44
- Aidar, Nur. (2011). Hubungan Peran Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Anak Usia Sekolah (6-12 Tahun) Yang Mengalami Hospitalisasi Di Ruang III Rumah Sakit Umum DR. Pirngadi Medan. *Jurnal Keperawatan USU*. 1(1). 1-11
- Aliska Ramdayani, Aliska. PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BRI SYARIAH KOTA PALOPO). Diss. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017
- Apriyanto, Prahyudi, and Siswoyo Haryono. "PENGARUH TEKANAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA." *MANAJEMEN DEWANTARA* 4.1 (2020): 33-45.
- Apriyesti, R. (2018). *Analisis Pengaruh Time Deadline Pressure dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Medan*. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/8116>
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Beehr, Terry A. dan John E. Newman, 2018, "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review", *Personnel Psychology*, 31
- Coram, Paul et al. 2014. "The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts. Workingpaper". *The University of Melbourne, Australia*.
- Dewi, Cokorda. I. A. S dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12.
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . *Geotech Sistem Indonesia*. V(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter/article/view/3456>
- Febriandani, Agatha. PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN TEKANAN PANAS (HEAT TRESS) TERHADAP TEKANAN DARAH PADA

PEKERJA PABRIK BAGIAN SMELTING PT. ANTAM Tbk. UBPN SULAWESI TENGGARA. Diss. Universitas Hasanuddin, 2020.

Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gunardi, Andi. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene." *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal* 1.1 (2018): 51-65.

Gundry, L. C. (2016). Dysfunctional Behaviour In The Modern Audit Environment: The Effect Of Time Budget Pressure And Auditor Personality Type On Reduced Audit Quality Practices. *Journal of Accounting*. University of Otago. New Zealand.

Haryanto, D. (2010), *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Arifin.

Hauck, E. L& Snyder, L. A. (2008). Workload and Variability and SocialSupport: Effect On Stress and Performance. *Springer Science + Business Media*. Vol. 27, 112-125.DOI 10.1007/s12144-008-9026-x

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Inspektorat Kota Batu, <https://inspektorat.batukota.go.id/>

Kreitner dan Kinicki, 2017. Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior). Salemba Empa, Jakarta.

Mahaiswari, Sri & Agoes, Ganesha Rahyuda. (2015). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4,, 994-1010.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2017) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor

Margheim, L., Tim Kelley, dan Diane Pattison. 2018. Survey on the Differential Effects of Time Deadline pressure Versus Time Budget Pressure on Auditor Behaviour. The Journal of Applied Business Research – Spring, Vol. 15. No.4: 117-128

Marihot AMH Manullang, (2016). Manajemen Personalialia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Maulina,R., Darwanis, dan Saputra, Mulia.Pengaruh Batasan Waktu Audit, Pengetahuan Akuntansi Dan Auditing, Serta Pengalaman Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Aceh).Jurnal Megister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302- 0164
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*, Bogor: PT Gramedia
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, Vol. 11. No. 1 2016
- Pandjaitan, D. R. H., & Ahmad, A. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis. Diambil dari [http://repository.lppm.unila.ac.id/12007/1/METODOLOGI PENELITIAN DAN BISNIS.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/12007/1/METODOLOGI_PENELITIAN_DAN_BISNIS.pdf)
- Prayogi. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/2987/3146>
- Ramdayani, A. (2017). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BRI SYARIAH KOTA PALOPO). <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2345/>
- Riani, Ni Luh Tesi & Putra, Made Surya. 2017.Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(11), h. 5970-5998.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2016. Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Soobaroyen, Teerooven, dan Chelven Chengabroyan. 2016. Auditors Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, vol. 18 (4), pages 223-245.

- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi .Univrsitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1 : 72 – 79
- Syahmina, Fildzah, and Bambang Suryono. "Pengaruh Pengalaman, Etik Profesi, Objektifitas dan Time *Deadline* Pressure Terhadap Kualitas Audit." *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)* 5.4 (2016).
- Syahronica, Gabriela et all. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Fakultas Ilmu Adminstrasi Universitas Brawijaya. Malang. Vol. 20. No 1, hal 1-6, 2015(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/825>)
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahdaniah. (2011). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAJENE*.
<https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/236/130>
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 223-250.
- Wijono, S. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.