



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITA INTRANS SELARAS**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar sarjana

Manajemen

Oleh:

SIRAJUL ULUM

NPM 21801081498



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**Program Studi Manajemen**

**2023**

### Abstrak

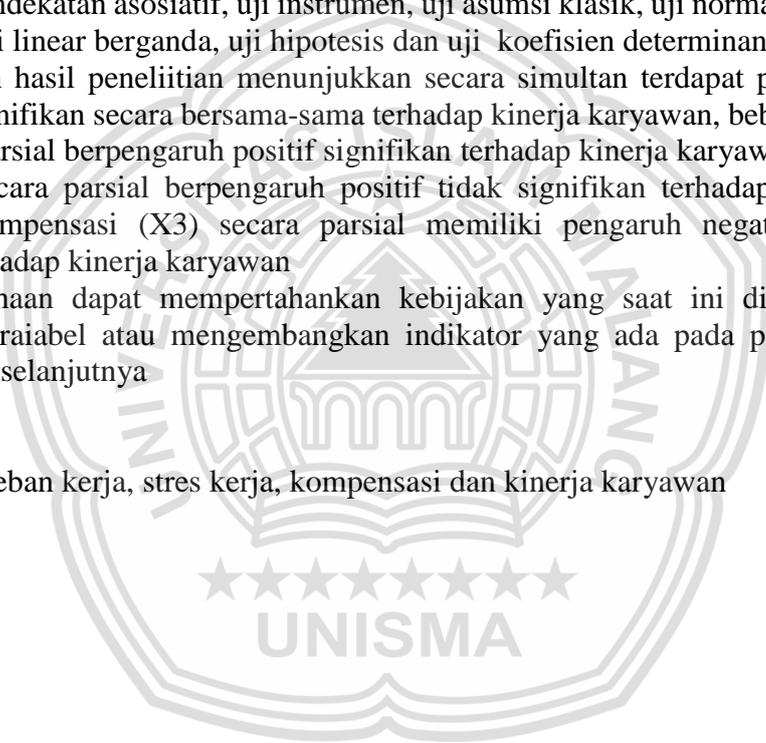
Sumber daya manusia mejadi komponen penting pada kelangsungan perusahaan sehingga perlu melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan kompensasi sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan

tujuan peneliitian mengetahui bahwa beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara (simultan) terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif, pendekatan asosiatif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinansi  $R^2$

dengan hasil peneliitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

perusahaan dapat mempertahankan kebijakan yang saat ini dilakukan, menambah varaiabel atau mengembangkan indikator yang ada pada penelitian kepada peeliti selanjutnya

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan



### **Abstract**

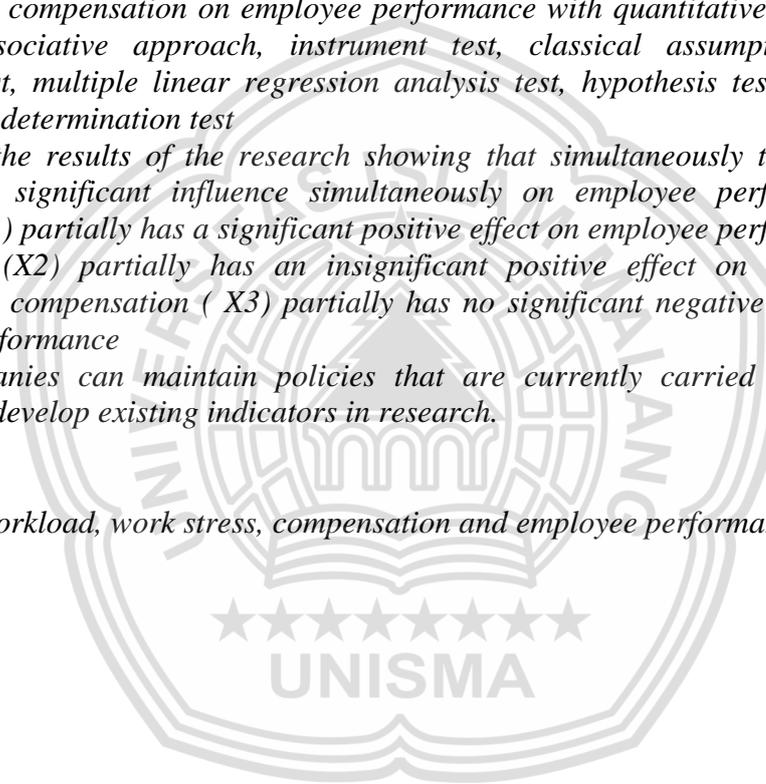
*Human resources are an important component in the continuity of the company so it is necessary to conduct research related to employee performance. In this study, employee performance is influenced by workload, work stress and compensation, so this research was conducted to determine the effect of workload, work stress and compensation on employee by performance*

*the purpose of this research is to know that workload, work stress, and compensation have a (simultaneous) effect on employee performance and to know the individual (partial) effect of the independent variable on the dependent variable, namely the effect of workload on employee performance, work stress on employee performance, compensation on employee performance with quantitative research methods, associative approach, instrument test, classical assumption test, normality test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test and R2 coefficient of determination test*

*with the results of the research showing that simultaneously there is a positive and significant influence simultaneously on employee performance, workload (X1) partially has a significant positive effect on employee performance, work stress (X2) partially has an insignificant positive effect on employee performance, compensation ( X3) partially has no significant negative effect on employee performance*

*companies can maintain policies that are currently carried out, add variables or develop existing indicators in research.*

*Keywords: workload, work stress, compensation and employee performance*



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era *society* 5.0, teknologi menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia dalam melakukan pekerjaan, namun meskipun kemajuan teknologi yang begitu modern juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan alat dengan baik, dalam suatu perusahaan manusia tetap menjadi komponen utama dalam mengoperasikan alat tersebut, teknologi yang demikian canggihnya diciptakan untuk membantu pekerjaan manusia untuk lebih efektif dan efisien. Perusahaan memiliki beberapa sumber daya sebagai komponen penting didalamnya diantaranya adalah sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari sumber daya tersebut yang mempengaruhi kinerja ataupun output perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam perusahaan dan yang paling rumit untuk ditangani, pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan berakibat tujuan perusahaan sulit tercapai, maka dari itu setiap perusahaan selalu melakukan evaluasi, pelatihan dan berbagai cara untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan standard yang diperlukan oleh perusahaan, dengan banyaknya sumber daya manusia yang

membutuhkan pekerjaan atau pengangguran sehingga banyak juga para pekerja perusahaan yang tidak terlalu melihat berapa besaran gaji yang akan ia terima di perusahaan, walau demikian perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang sesuai standard perusahaan, Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kemampuan yang memadai dan kualitas yang mumpuni maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak negatif pada perusahaan.

Lukito & Alriani (2018) dalam penelitiannya menyatakan “beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya dalam penelitian ini beban kerja yang semakin rendah akan meningkatkan kinerja karyawan”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumawas dkk (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki stres kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga dalam hal ini perlu diperhatikan faktor faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan penting didalam organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil dari karyawan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, kinerja memiliki pengaruh penting, sehingga suatu organisasi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan pada kayawannya. Kinerja juga dapat dijadikan sebagai kajian terhadap pencapaian organisasi dalam melakukan evaluasi

untuk meningkatkan kualitas karyawan, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya antara lain beban kerja, stres kerja dan kompensasi. Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi dan sudah ditentukan sejak karyawan masuk ke sebuah organisasi, beban kerja juga meliputi apa saja yang dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan nya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja yang dilakukan dengan perasaan yang bahagia dalam melakukan tugas dan tanggung jawab tidak akan menimbulkan tekanan serta dapat meningkatkan kinerjanya Adityawarman (2016) “beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan”. Beban kerja dalam Pemandagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai “tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan”. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan, oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi, beban kerja yang semakin tinggi akan memiliki pengaruh yang menimbulkan tekanan psikis terhadap karyawan dan mengakibatkan stres. Stres diketahui sebagai

kondisi negatif pada psikis dan mental dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang terganggu dalam melakukan kegiatan sehari harinya.

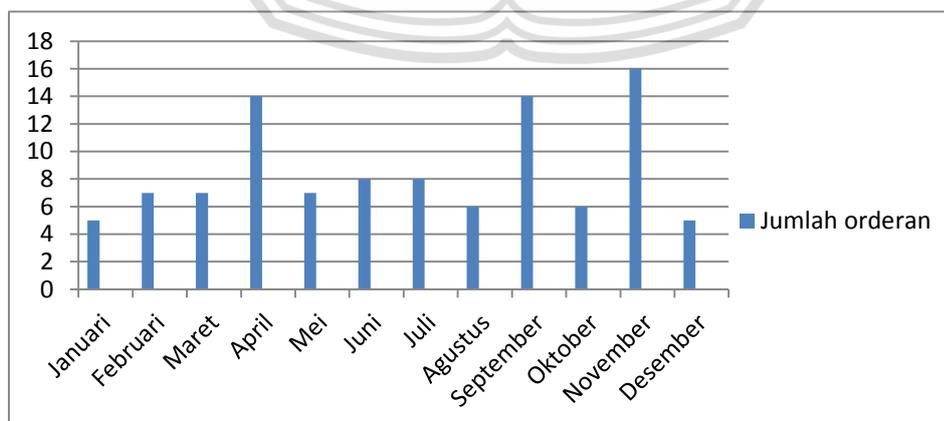
Stres dapat terjadi pada setiap individu manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam stres manusia pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri, ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan dapat menurun. Stres kerja merupakan stres yang dialami karyawan yang diakibatkan oleh tekanan dalam melakukan pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian bidang kerja yang diberikan terhadap karyawan sehingga menjadi beban kerja. Beban kerja yang tinggi yang tidak sebanding dengan kemampuan kerja karyawan mengakibatkan tekanan terhadap seseorang dalam menjalankan aktifitasnya, hal ini terjadi dikarenakan dalam kondisi tersebut banyak hal yang dipikirkan dan tidak fokus dalam tugasnya sebagai karyawan perusahaan. Stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan sejawatnya. Adapun hal yang penting pada saat seseorang bekerja ialah dengan memperhatikan kompetensi yang ia dapatkan dari perusahaan, tidak sedikit karyawan yang rela mengambil lembur kerja yakni bekerja diluar jam kerja untuk menambah pemasukan uang sehingga ia rela menambah

beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dan untuk hal ini bahwa karyawan menambah beban kerja dengan keinginannya tanpa pemaksaan dari perusahaan.

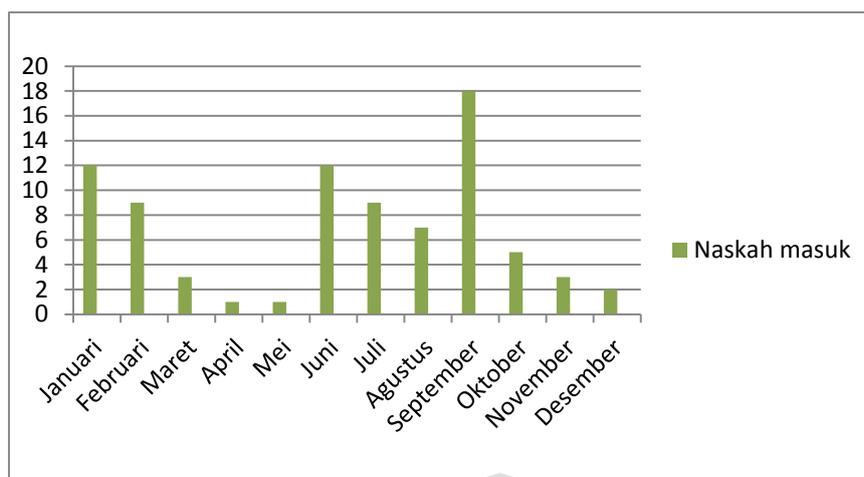
Kompensasi ialah apapun yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, kompensasi finansial berupa gaji, upah dan intensif sedangkan yang nonfinansial berupa penghargaan, liburan, apresiasi dan kepercayaan dari perusahaan. Kompensasi merupakan hal utama yang ingin dicapai oleh seseorang ketika masuk ke tempat kerja, kompensasi yang sebanding dengan beban kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi maka akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol dari perusahaan terhadap karyawan yang dilakukan perusahaan dalam rangka mengukur standard ataupun batas kemampuan karyawan sehingga perusahaan memperhatikan masalah yang terjadi terhadap karyawan yang dianggap kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pada observasi awal di intrans terdapat data sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Orderan**



Sumber: PT. Cita Intrans Selaras

**Tabel 1.2 Jumlah Orderan**


Sumber: PT. Cita Intrans Selaras

Berdasarkan pada tabel diatas naik turunnya jumlah orderan, maka perusahaan perlu memperhatikan hambatan yang terjadi di perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Cita Intrans Selaras yang bergerak di bidang penerbitan buku yang kompeten. klasifikasikan lini penerbit yang diantaranya

**Tabel 1,3 Klasifikasi Lini Penerbit**

NO	Lini Penerbit	Fokus Penerbit
1	Intrans Publishing	Gerakan Sosial, Anti Korupsi, Filsafat, Politik, Hak Asasi Manusia, Sosiologi, Komunikasi, dan Kepemimpinan
2	Intimedia	Inovasi Sektor Pertanian, Peternakan, Kelautan, dan Perikanan
3	Beranda	Sastra, Kesenian, dan Budaya
4	Setara press	Hukum
5	Empat Media	Ekonomi
6	Madani	Pendidikan
7	Selaksa Media	Gaya hidup, Motivasi dan kesehatan
8	Aruna Media	Keperempuanan
9	Biru Langit	Buku Buku Anak

sumber: PT. Cita Intrans Selaras (Intrans Publishing) Malang

Dengan adanya klasifikasi penerbit yang diterapkan Intrans Publishing, memungkinkan untuk karyawan bekerja dibidangnya masing masing sehingga meminimalisir beban kerja yang didapatkan oleh karyawan. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis di PT. Cita Intrans Selaras. Karyawan mengalami Stres kerja ringan yang dapat memungkinkan dorongan yang positif terhadap karyawan, karena stres ringan yang dirasakan oleh karyawan mampu menjadi motivasi terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan. Pada era ini sumber daya manusia tersebar tanpa memiliki pekerjaan atau pengangguran sangatlah banyak sehingga pekerjaan yang ada akan benar benar dimaksimalkan, hal ini menjadi tekanan dari eksternal yang diakibatkan oleh lingkungan dari teman, tetangga, keluarga dan lain lain, ini juga dijadikan pijakan kuat oleh karyawan ketika sudah mendapatkan pekerjaan, sehingga beban kerja yang diterima dari perusahaan lebih bagus dari pada beban moral yang diterima dari cibiran orang orang disekitar.

Pada riset ini penulis memilih objek penelitian pada perusahaan yang mengusung semangat pengembangan di bidang ilmu pengetahuan yang memiliki visi menjunjung tinggi pengetahuan serta harkat martabat manusia, dan jika melihat dari visi perusahaan. Perusahaan ini akan sangat memperhatikan sumber daya manusia yang telah dimijliki, berbeda dengan perusahaan yang memberikan tekanan dalam tugas yang diberikan tanpa memperhatikan beban yang diberikan kepada karyawan sehingga rawan mengalami stres kerja berat. Penelitian ini perlu dilakukan dengan alasan bahwa yang menjadi penggerak pada suatu perusahaan tetap terletak pada sumber daya manusia. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal hal yang menjadi faktor penghambat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini

dimaksudkan agar dijadikan rujukan oleh perusahaan terkait dengan permasalahan yang mungkin didapatkan oleh perusahaan akibat dari hal hal kecil maupun besar yang dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan tugas, diantara gangguan yang ada pada karyawan antara lain ialah: beban kerja, stres kerja, dan kompensasi, hal ini juga dimaksudkan kepada penulis agar menjadi pengetahuan baru yang terjadi di lapangan terhadap kasus beban kerja, stres kerja, dan kompensasi yang terjadi di perusahaan, kepada peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan yang mengambil topik penelitian yang sama.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITA INTRANS SELARAS”** ini perlu dilakukan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cita Intrans Selaras ?
- b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Cita Intrans Selaras ?
- c. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cita Intrans Selaras?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cita Intrans Selaras?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini

- a. Bahwa beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenagakerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

2. Bagi penulis

Berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang berkaitan dengan dunia pekerjaan

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.

1. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai tambahan pengetahuan baru bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras

1. Beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras
2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras
3. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.
4. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras

#### 5.3 Keterbatasan

Berdasarkan pada hasil peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini sehingga perlu lebih diperhatikan hal hal yang menjadi faktor faktor keterbatasan pada penelitian ini sehingga peneliti-peneliti yang akan datang diharapkan untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki

dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi yang menjadi variabel independen terhadap kinerja karyawan yang mana terdapat variabel yang bisa digunakan sebagai variabel independennya antara lain: Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

### 5.3 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas yang peneliti lakukan maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan memiliki target yang tinggi dengan kualitas karyawan saat ini dan selalu memperhatikan apa yang menjadi masalah pada karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja, stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras
2. Kepada pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pada penelitian ini beban kerja menjadi satu-satunya variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras

3. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian yang akan dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.



**DAFTAR PUSTAKA****Buku**

- A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. Jom FISIP, Vol.3 (2), 1-12.
- Achyana, M. (2016).Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. Jom FISIP, Vol.3 (2), 1-12.
- 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 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2(1), 67-77.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Cooper. 2012. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- DOIs: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2> Received: 1 Mei 2021, Revised: 15 Juli 2021, Publish: 7 September 2021 Meliawati Meliawati1 1) Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, email: meliawati356@gmail.com
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Gomes, F.C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :
- Gultom, Maidin. 2014. Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

- Haryanto, W.C & Elsy, M. R. 2014. Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Perawat Terhadap Perawatan Infus di Ruang Perawatan Kelas III RSUD Sukoharjo. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, AAA., (2011), Pengantar konsep dasar keperawatan, Salemba Medika, Jakarta
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis
- Kadarisman, M., (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 9 september 2022)
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 2001. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Robbins, 2016 Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten..
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suwatno H dan D. J. Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Uha, Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, jakarta: Kencana, 2013.
- Widiyanto, Joko. 2010. SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Winaya. 1989. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Balai Aksara.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presind

**Jurnal**

- Aulia, muhammad (2021) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Pln (persero) area Jambi Rayon Telanaipura” 10 (02), 261
- Bestari usman, (2018), Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelindungan Bp2mi, (45)
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi
- Latief abdul dkk (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)
- Lukito. H. I, Alriani. I. M (2021) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas distribusi Nusantara Semarang, 2 (2) 105
- Maria santi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung, 3 (1) 67
- Neksen alpin dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera, 2 (3)
- Sari permata, (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten, 1 (11)
- Septia namira dkk (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado 4 (1)
- Setiana. A. R, mubarokkiyah. L (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. xyz Tasikmalaya, 2(1)
- Simanjuntak dkk (2022), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (persero) tbk Cabang Belmera, 19 (2) 40
- Sularmi lili. (2021), Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat, 6 (4) 81
- Syah bahrial dkk (2021), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin 2(1), 15