

# **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT**

Nursiti, Dwi<sup>1</sup>., Aditya, Prayudi<sup>2</sup>  
email :dwinursiti02@gmail.com

Program Studi Psikologi  
Universitas Sari Mutiara Indonesia

## **Abstrak**

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat merupakan badan pemerintah yang melakukan mengelola isu-isu di bidang ketenagakerjaan di lingkungan pemerintah Kabupaten Langkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa apakah Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Desain penelitian yang digunakan adalah *hypothetico deductive* dan juga menggunakan analisis regresi. Pengumpulan dalam data penelitian ini menggunakan kuesioner beban kerja dengan 34 item dan kuesioner kinerja dengan 26 item pertanyaan yang diberikan kepada 40 orang pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di Disnaker Kabupaten Langkat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,4% sedangkan 79,6% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beban kerja di Disnaker Kabupaten Langkat mayoritas dipersepsi sedang. Kinerja para pegawai Disnaker Kabupaten Langkat berada di taraf yang sedang pula.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Pegawai

## **Abstract**

The Langkat Regency Manpower Office is a government agency that manages content issues in the area of manpower in the Langkat Regency government. The purpose of this study was to analyze whether the Workload can affect the Employment of Langkat District Employees. The research design used is the deductive hypothetico and also uses regression analysis. The collection in this research data used a workload questionnaire with 34 items and a performance questionnaire with 26 question items given to 40 employees at the Langkat District Manpower Office. The results of the study indicate that workload has an influence on performance in the Langkat District Manpower with a coefficient of determination of 20.4% while the other 79.6% is caused by other variables not examined in this study. The majority of the workload in Langkat District is perceived to be moderate. The performance of Langkat District Employees is at a moderate level.

*Keywords : Workload, Performance, Employee*

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Diniaty,2014) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika

beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada di bawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres seperti yang dijelaskan Schultz (dalam Runtu, 2018). Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara di atas ,salah satu pegawai bidang di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat , Menyatakan bahwa Beban Kerja yang cukup banyak terdapat pada seksi penyelesaian masalah yang menyebabkan suatu penyelesaian satu masalah dapat memakan waktu berhari-hari bahkan juga berminggu-minggu yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan . beban kerja tinggi juga menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai, yang menyebabkan penyelesaian pelayanan memakan waktu yang lama dalam melayani masyarakat,maka akan mempengaruhi proses pelayanan lainnya.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya

dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

#### 1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh beban kerja pada kinerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?
- b. Bagaimana beban kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?
- c. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?

#### 2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: “Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

#### 3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi Instansi yang terkait mengenai pengaruh beban kerja pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, sehingga Instansi dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam hal ini pegawai sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan

oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Saefullah, 2017). Sedang menurut Cain, beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Runtu, 2018). Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Dhani (Chaterina,2012), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Simamor (dalam Runtu,2018), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi (Saefullah, 2017). Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Menurut Munandar (dalam Chaterina, 2012), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

#### 1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga

dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

1. Tuntutan tugas Kerja

shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja (Setiawan, 2016). Tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur

berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

### Kinerja

Menurut Ruky kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (dalam Diniaty, 2014). Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan kepadanya (Saefullah, 2017).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. menurut Mathis dan Jackson, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Setiawan, 2015). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang

dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

- a. *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- b. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan

tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

#### Hipotesis Penelitian

Ho :  $pXY \leq 0$ ; Beban Kerja tidak berperan terhadap Kinerja

Hi :  $pXY > 0$ ; Beban Kerja berperan terhadap Kinerja

## **METODE PENELITIAN**

### Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui Pengaruh antara beban kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2009).

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebab analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara *numeric* atau dalam bentuk angka-angka untuk menjawab rumusan pertanyaan atau masalah penelitian.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus-Desember 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengabaikan kepala dinas dan kepala bidang. Jumlah keseluruhan sampel adalah 40 orang dengan status pegawai negeri sipil.  
Instrumen Penelitian

**Variabel Beban Kerja**

Variabel beban kerja menggunakan aspek yang dikemukakan Munandar (2001) dengan jumlah item 34 item.

:

**Variabel Kinerja**

Variabel kinerja menggunakan aspek yang dikemukakan Bernadin & Russel (2003) dengan jumlah item 26 item.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil

Tabel 4.1. Analisis Regresi Linier Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.421	1.594		8.575	.000
	Totkinerjasucc	-1.022	.150	1.24	3.416	.050

a. Dependent Variable: totalbebanekerjasuci

Nilai t hitung untuk Beban Kerja adalah 3.146 dengan nilai signifikansi 0,05. Bila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n-2$  yang mana n penelitian 40 orang sehingga  $dk = 38$  diperoleh nilai t tabel sebesar 1,685. Dengan nilai t hitung  $(3,146) > t$  tabel (1,685) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dapat diberikan oleh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat maka dilakukan analisis korelasi, yang hasilnya ditunjukkan oleh tabel di bawah ini :

Tabel 4.2. Analisis Korelasi Pearson

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.194	1.5783

a. Predictors: (Constant), totkinerjasucc

Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus  $R^2 \times 100\%$ . Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel 4.2. sebelumnya diketahui bahwa R sebesar 0,452. Maka besarnya koefisien determinasinya adalah 20.4%. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja

memberikan pengaruh sebesar 20,4% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 79,6% menunjukkan bahwa Kinerja para Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana yang telah diperoleh dengan melihat kembali pada tabel 4.1. maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2.421 - 1.022 X + e$$

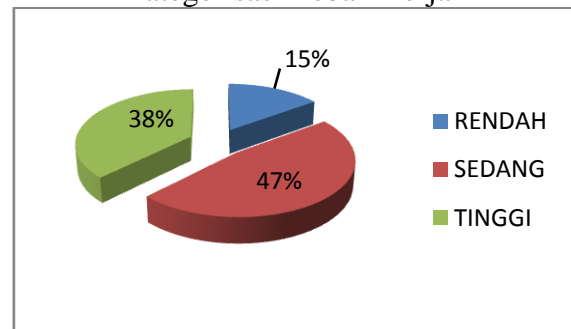
Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Beban Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja, maka rata-rata Kinerja bernilai 2.421. Sedangkan koefisien regresi memiliki arti bahwa jika variabel Beban Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 1,022.

#### Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini menggambarkan bagaimana beban kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat sesuai kelasnya berdasarkan mean hipotetiknya. Data penelitian yang ada akan dikelompokkan dengan mengacu kepada kategorisasi. Kriteria kategorisasi ini terdiri atas tigabagian/jenjang yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Kuesioner Beban Kerja menggunakan skala likert dimana skor penilaian jawaban adalah 1-5 dengan jumlah aitem valid sebanyak 34 aitem maka diperoleh skor minimum (Xmin) = 34, skor maksimum (Xmaks) = 170, nilai mean = 102, dan standar deviasi (SD) = 22,67.

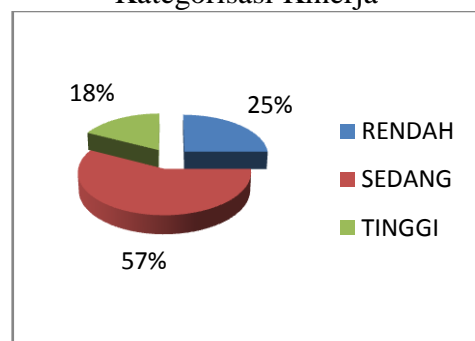
Kategorisasi Beban Kerja



Gambar 4.1. Persentase Pegawai Berdasarkan Kategori Beban Kerja

Kuesioner Kinerja menggunakan skala likert dimana skor penilaian jawaban adalah 1-5 dengan jumlah aitem valid sebanyak 26 aitem maka diperoleh skor minimum (Xmin) = 26, skor maksimum (Xmaks) = 130, nilai mean = 78, dan standar deviasi (SD) = 17,3.

Kategorisasi Kinerja



Gambar 4.2. Persentase Pegawai Berdasarkan Kategori Beban Kerja

Hasil kategori di atas menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsikan sedang oleh pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat maka kurang memotivasi mereka untuk bekerja dengan aktif. Oleh karenanya mereka juga menganggap kinerjanya juga berada dalam kategori sedang. Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan

kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam Ruth 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Pierce, dalam Dewi 2014).

Beban kerja yang dianggap sedang mungkin harus mendapatkan penelitian lebih lanjut apakah dari segi jumlah pegawai sudah melebihi standar ideal, target kerja yang tidak sulit, atau tujuan organisasi yang kurang menantang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban Kinerja merupakan prediktor yang signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.
2. Beban Kerja memberikan pengaruh yang negatif pada Kinerja yang berarti semakin tinggi nilai beban kerja maka semakin menurunkan kinerja sebaliknya semakin rendah Beban Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat maka semakin meningkatkan pada Kinerja.

### **Saran**

1. Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber referensi dan sumber data bagi penelitian sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat
2. Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat perlu memberikan pelatihan bagaimana mengelola beban kerja dengan efektif dan membentuk mindset yang positif mengenai beban kerja yang diberikan kepada para pegawainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Chaterina, Ruth. 2012. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Offshore* Pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* Di Pertamina Hulu Energi Onwj Ltd Jakarta. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Depok
- Diniaty, Dewi. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, Vol. 11, No. 2, Pp. 297 – 304
- Saefullah, Encep. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*; Vol. 15. No.2
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Hal 43-53
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.



*Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Pada Pegawai  
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten langkat*

Runtu, Virginia V.2018. Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum

Pancaran Kasih Manado. E-  
Journal Keperawatan (Ekp)  
Volume 6 Nomor 1