

# PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. "QR" PADA MENARA DANG MERDU BANK RIAU KEPRI SYARIAH

Arhipen Yapentra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee performance at PT. "Qr" at the Dang Merdu Tower of Bank Riau Kepri Syariah. The population of this study were 35 employees of PT "QR" who were assigned as Cleaning Service at the Dang Merdu Tower of Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru City. The sample technique in this study used the census method so that there were 35. The research method used in this study was descriptive and quantitative method and then analyzed using simple linear regression method. The results of data processing obtained the average value of the workload variable is 3.41, meaning that the respondent's answer to all workload statements is Agree (GOOD). Based on the results of the regression test, it is known that the  $t_{count} > t_{table}$  ( $29.004 > 2.037$ ) and a significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), then  $H_a$  is accepted. This means that workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. "Qr" at the Dang Merdu Tower of Bank Riau Kepri Syariah. The R square value is 0.487, this shows that workload has an influence on employee performance at PT. "Qr" at the Dang Merdu Tower of Bank Riau Kepri Syariah was 48.7% and the remaining 51.7% was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Workload, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Suatu pekerjaan akan menarik ketika ada dukungan yang dapat memuaskan harapan karyawan, misalnya dengan memberikan beban kerja yang menantang sekaligus dalam jangkauan kemampuan karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas juga akan cenderung lebih efektif kinerjanya dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tidak puas. Ketika karyawan bekerja dengan perasaan positif maka kinerja yang dihasilkan juga akan memuaskan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung berkontribusi, masuk kerja tepat waktu, dan tidak mangkir dari pekerjaan yang telah di delegasikan. Sedangkan karyawan yang tidak puas ditunjukkan dengan adanya perasaan negatif yang muncul dari karyawan sehingga enggan melakukan pekerjaan yang menjadi bagian dari tugasnya.

Fenomena yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan ini terjadi pada salah satu karyawan *Outsourcing - cleaning*

*service* di Menara Dang Merdu (MDM) Bank Riau Kepri terkait dengan kepuasan kerja.

Ada fenomena keunikan pertanggungjawaban kinerja bagi karyawan *outsourcing*, yaitu ada dua pihak tempat pertanggungjawaban bagi karyawan *outsourcing*, yaitu pihak pengguna jasa dan pihak pengelola *outsourcing* itu sendiri. Pihak pengguna jasa antara lain bank, rumah sakit, perusahaan, dan perguruan tinggi. Pihak *outsourcing* yaitu pihak yang menyediakan jasa *outsourcing*. Pada umumnya, pengguna jasa cenderung akan menggunakan penyedia saja agar dapat lebih memfokuskan pada bisnis inti. Segala bentuk urusan yang berhubungan di luar bisnis inti tidak akan mengganggu pengguna jasa dalam menjalankan bisnisnya, karena hal-hal yang di luar bisnis inti akan ditangani oleh perusahaan *outsourcing*. Pada kenyataannya, sekarang ini penelitian yang dilakukan masih cenderung mengarah pada karyawan tetap, sedangkan untuk karyawan dengan hubungan kerja yang didasarkan perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT), yaitu pada karyawan *outsourcing* masih sedikit. Di Indonesia sendiri, sudah banyak yang menggunakan jasa *outsourcing*, penggunaan jasa *outsourcing* di Indonesia masih mengalami hal yang kontroversial karena karyawan *outsourcing* hanya dipekerjakan ketika ada area yang membutuhkan. Karyawan *outsourcing* tidak bekerja pada perusahaannya sendiri, melainkan ditugaskan pada tempat sesuai dengan permintaan dari pengguna jasa. Adanya kondisi seperti ini menyangkut perasaan yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* dalam bekerja. Hal ini ditinjau dari fungsi *outsourcing* sendiri membantu kinerja dari perusahaan inti, itu berarti kinerja yang dihasilkan perusahaan *outsourcing* diharapkan

dapat maksimal. Oleh karena itu, dalam mendukung kinerja maksimal maka kepuasan kerja perlu dirasakan setiap karyawan *outsourcing*.

Peneliti memilih *cleaning service* di MDM Bank Riau Kepri karena tugas dari *cleaning service* cukup berat. Mereka bekerja bukan secara tim, namun secara individu pada lantai yang ditugaskan. Untuk hari kerja petugas *cleaning service* yaitu : Senin s/d Jum'at, jam kerja: 06:00 s/d 18:00 wib atau 12 jam per-hari dengan jam istirahat yang diberikan selama 1 jam. Untuk mengetahui beban kerja petugas *cleaning service* pada PT. "QR" Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1  
 Beban Kerja *Cleaning Service* PT. "QR" Pekanbaru Berdasarkan Uraian Tugas

Tugas <i>Cleaning Service</i>	Intensitas Tugas
Membesihkan meja dan kursi serta alat-alat elektronik	2 kali
Membuang sampah	3 kali
Membersihkan lantai	setiap 15 menit
Mebersihkan kaca indoor atau outdoor	2 kali
Membersihkan kamar mandi	setiap 15 menit
Membersihkan halaman	3 kali
Membersihkan tempat puntung rokok, dll.	3 kali

Sumber : PT. "QR", 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa beban kerja petugas *cleaning service* cukup berat dimana setiap 15 menit sekali mereka harus membersihkan lantai dan kamar mandi. Selain itu petugas *cleaning service* juga sering mendapat tugas tambahan misalnya petugas *cleaning service* terkadang diminta untuk mengangkat barang, mengantar surat, membeli makanan pegawai, mengecilkan AC dan harus meninggalkan pekerjaannya beberapa waktu. Ketika *cleaning service* belum selesai mengerjakan pekerjaan satu, kemudian diminta mengerjakan pekerjaan yang lainnya oleh pengguna jasa. Perusahaan *outsourcing* maupun pengguna jasa menuntut agar karyawan *outsourcing* menghasilkan kinerja yang memuaskan. Disisi lain, karyawan *outsourcing* juga ingin kebutuhannya

terpenuhi agar bisa terpuaskan tidak hanya secara materi namun secara psikologis.

Adanya kondisi yang saling terkait ini lebih mengarah pada kepuasan kerja yang dirasakan, baik itu dari pengguna jasa, perusahaan *outsourcing*, maupun karyawan *outsourcing*. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pemimpin dan sesama karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi. Salah satu bukti bahwa karyawan *outsourcing* mulai mengalami ketidakpuasan kerja yaitu ketika karyawan *cleaning service* diberikan beban pekerjaan, maka tidak berkontribusi maksimal dalam

pekerjaannya sehingga muncul banyak komplain dari pengguna jasa.

Berikut ini data jumlah karyawan dan fasilitas yang diterima petugas kebersihan pada PT. "QR" Pekanbaru:

Tabel 2  
Jumlah Karyawan dan Fasilitas yang Diterima Petugas Kebersihan PT. "QR" di MDM Bank Riau Kepri (Dalam Rupiah)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Fasilitas Yang Diterima Oleh Karyawan PT"QR"			
			Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Lembur	Total
1	2018	32	1.450.000	440.000	312.000	2.202.000
2	2019	33	1.775.000	440.000	324.000	2.539.000
3	2020	32	1.925.000	770.000	348.000	3.043.000
4	2021	31	2.165.000	770.000	384.000	3.319.000
5	2022	35	2.352.570	1.100.000	424.000	3.876.570

Sumber : PT. "QR" Pekanbaru, 2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan mengalami peningkatan di tahun 2017. Pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 32 orang, pada tahun 2014 karyawan bertambah 1 orang menjadi 33 orang, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 32 orang, tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 31 orang, sedangkan pada tahun 2017 karyawan berjumlah 35 orang.

Sementara itu gaji karyawan PT. "QR" di MDM Bank Riau Kepri pada tahun 2013 sampai 2017, setiap tahunnya gaji yang diterima oleh karyawan PT."QR" mengalami kenaikan. Uang makan yang diterima oleh PT. "QR" juga meningkat setiap tahunnya sesuai dengan UMR kota Pekanbaru. Pada tahun 2013

dan 2014 PT "QR" memberikan uang makan sebesar Rp 20.000,-/ hari di kali 22 hari kerja, maka uang makan yang diterima oleh karyawan sebesar Rp 440.000,- setiap bulannya. Pada tahun 2015 dan 2016 PT."QR" memberikan uang makan sebesar Rp 35.000,-/ hari sehingga uang makan per bulan sebesar Rp 770.000,-. Pada tahun 2017 PT"QR" memberikan uang makan sebesar Rp 50.000,-/hai, maka uang makan yang diterima oleh karyawan sebesar Rp 1.100.000,- per bulan.

Untuk lembur di adakan sekali seminggu, dilakukan setiap hari Sabtu. Dimulai dari jam 08:00 s/d 11:00 adapun rincian sebagai berikut:

Tabel 3  
Rincian Uang Lembur yang Diterima oleh Petugas Kebersihan pada PT. "QR" Pekanbaru

Tahun	Uang Lembur/Jam	Jumlah Jam Lembur	Jumlah Hari Lembur
2018	Rp. 25.000	3	4
2019	Rp. 27.000	3	4
2020	Rp. 30.000	3	4
2021	Rp. 32.000	3	4
2022	Rp. 34.000	3	4

Sumber : PT. "QR" Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa total gaji pokok, uang makan dan uang lembur yang diterima oleh karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan, namun demikian karyawan merasa bahwa gaji dan fasilitas yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang harus mereka laksanakan sehingga karyawan merasa kurang puas. Sementara jika dilihat dari kinerja karyawan sendiri masih dijumpai keluhan pengguna jasa terhadap hasil kerja karyawan yang belum maksimal seperti lantai yang masih kotor serta toilet dan kaca ruangan yang kurang bersih dan kurang terawat.

Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan PT. "QR" di Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri"**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Penelitian Terdahulu

Adityawarman, Sanim, Sinaga, (2015) "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot". Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Data diperoleh dari 127 responden, uji chi square digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik. Hasil uji chi square menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ( $p = 0.10882$ ), maka hipotesis awal terima  $H_0$  dengan  $t$  hitung 13.45 lebih besar dari  $t$  tabel 1.96.

Yuli Kristianti (2016) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru". Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru, berlokasi di Jalan Kulim. Objek penelitian menggunakan analisa kuantitatif dan jumlah responden 55 orang, menggunakan program SPSS 17.0. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil kesimpulan yaitu beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai beban kerja karyawan bagian produksi menyatakan cukup setuju atau rata-rata jawaban responden 3,49. Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru-Riau dengan jawaban respond yang menyatakan setuju atau rata-rata jawaban responden 3,77. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,577. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.333 artinya terdapat 33,3 % pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru-Riau. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru-Riau memiliki pengaruh yang lemah, karena beban kerja merupakan hanya sebagai variabel tambahan saja, bukan sebagai variabel utama dalam mendukung produktivitas karyawan.

Dani Praditya Setiawan (2016) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang -Klaten sebanyak 194 orang, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Disproportionate stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (3) Beban Kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,36.

## 2. Beban kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sutarto (2017 : 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Menurut Munandar (2010:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama

jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Adapun menurut Hasibuan (2010:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat lain yang memberikan pendapatnya mengenai analisis beban kerja menurut Simamora (2010:56), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

### b. Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011; 280), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

#### 1) *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada

metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut

- a) Menentukan jenis personel yang akan di survei
- b) Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representatif
- c) Membuat formulir kegiatan perawat yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d) Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e) Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

## 2) Time And Motion Study

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan
- d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi
- e) Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi seperti rumah sakit.

Dari metode *work sampling* dan *time and motion study* akan dihasilkan *output* sebagai berikut:

- a) Deskripsi kegiatan menurut jenis dan alokasi waktu untuk masing-masing pekerjaan baik yang bersifat medis, perawatan dan administrasi. selanjutnya dapat dihitung proporsi waktu yang dibutuhkan masing-masing kegiatan selama jam kerja.
- b) Pola kegiatan yang berkaitan dengan waktu kerja, kategori tenaga atau karakteristik demografis dan sosial.
- c) Kesesuaian beban kerja dengan variabel lain sesuai kebutuhan penelitian. beban kerja dapat dihubungkan dengan jenis tenaga, umur, pendidikan, jenis kelamin dan variabel lain.
- d) Kualitas kerja pada teknik ini juga menjadi perhatian karena akan menentukan kompetensi atau keahlian yang harus dimiliki oleh personel yang diamati.

## 3) Daily Log

*Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work*

*sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Tarwaka (2011:130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
  - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### d. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2010:381-384), mengklasifikasikan indikator beban kerja 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.
- 2) Tuntutan tugas  
Kerja shif atau 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 atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
  - b) Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
  - c) 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
  - d) Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Munandar, 2010:387)

Selanjutnya Moekijat (2009:44) mengemukakan, bahwa dalam memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis-jenis jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Di samping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah keempat (4) waktu berikut :

- a) Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- b) Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkaran atau *non-cyclical time*).
- c) Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*).
- d) Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

Oleh karena itu jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan atau pekerjaan sama dengan jumlah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibagi dengan waktu yang diberikan kepada satu orang. Namun demikian, untuk menentukan jumlah orang yang diperlukan secara lebih tepat, maka jumlah tersebut perlu ditambah melalui analisis beban kerja pegawai

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

- a) Beban waktu (*time load*)  
Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b) Beban usaha mental (*mental effort load*)  
Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan di atas penulis menggunakan indikator atau dimensi beban kerja sebagaimana diuraikan oleh Tarwaka (2011:131)

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan;2009;5).

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2011:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan (ability)  
Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari :

- a) Kemampuan potensi (IQ).
- b) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Saparuddin (2009 : 12) Supervisi kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervisi kepemimpinan berupa :

- a) Pembinaan yang terus menerus
- b) Pengembangan kemampuan profesional pegawai
- c) Perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

### c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2011:75) indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (2015:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan Waktu

Adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.

c. Inisiatif

Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan

Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.

e. Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (2010:45) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

- a. Kualitas kerja menurun  
Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar
- b. Keluhan pelanggan  
Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
- c. Kenaikan tingkat absensi  
Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi Berdasarkan hasil uji instrumen yang telah dilakukan maka dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel

kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan beberapa tiori yang dikemukakan diatas, maka dapat suatu hipotesis yang mendukung dalam penelitian ini yaitu diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT."QR".

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT. "QR", Jalan Datuk Setia Maharaja, Komp. Grand Sudirman Blok B No.12 Pekanbaru, Riau dengan jenis sumber data berupa data skunder dan data primer. Adapun populasi dan sample penelitian adalah karyawan *cleaning service* PT. "QR" yang ditempatkan di gedung Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah yaitu sebanyak 35 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden setelah dilakukan uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Reliabilitas dan uji asumsi klasik khususnya pada uji normalitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji Regresi linier sederhana, uji parsial (uji T) dan uji koefisien Determinasi (Uji R Square)

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil Uji Instrumen

beban kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) semuanya memiliki r hitung > r tabel (0,349) sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel Beban Kerja	R hitung	r tabel	Ket
X1	0,690	0,349	Valid
X2	0,541	0,349	Valid
X3	0,675	0,349	Valid
X4	0,578	0,349	Valid
X5	0,711	0,349	Valid
X6	0,701	0,349	Valid
X7	0,721	0,349	Valid
X8	0,515	0,349	Valid
X9	0,725	0,349	Valid
X10	0,656	0,349	Valid
Variabel Kinerja			
Y1	0,574	0,349	Valid
Y2	0,411	0,349	Valid
Y3	0,671	0,349	Valid
Y4	0,546	0,349	Valid
Y5	0,876	0,349	Valid
Y6	0,837	0,349	Valid
Y7	0,618	0,349	Valid
Y8	0,738	0,349	Valid
Y9	0,820	0,349	Valid
Y10	0,794	0,349	Valid
Y11	0,574	0,349	Valid
Y12	0,411	0,349	Valid

Sumber : Data olahan, 2023

Selanjutnya hasil Pengujian reliabilitas atau kehandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dari variabel beban kerja didapatkan harga

Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data variabel beban kerja adalah reliable/andal sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Beban Kerja	<b>0,885</b>	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	<b>0,892</b>	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2023

Adapun Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan Kolmogorov Smirnov diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar =  $0,200 > 0,05$  sehingga disimpulkan residual

terdistribusi secara normal sehingga instrumen layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,4176
	Std. Deviation	,66171
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,068
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data olahan, 2023

## 2. Hasil Penelitian

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT "QR" Pekanbaru dalam penelitian ini adalah faktor beban kerja. Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang

variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Data hasil tanggapan selanjutnya didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7  
Hasil Perhitungan Regresi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT "QR" Pekanbaru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,226	,117		1,937	,062
X	,972	,034	,982	29,004	,000

Sumber : Data Olahan (n=34)

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 0,226 + 0,972X$$

Dari persamaan tersebut diperoleh bahwa :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,226 Artinya adalah apabila Beban kerja karyawan PT "QR" di Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah dianggap bernilai nol (0), maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 0,226 satuan
- 2) Nilai koefisien regresi 0,972 menyatakan

bahwa jika Beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT "QR" di Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah meningkat sebesar 0,972 satuan.

### b. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1) Hasil Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana maka diperoleh nilai koefisien regresi secara parsial dan hasil t-hitung masing-masing variabel bebas yang diteliti.

Tabel 8  
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig.
Beban Kerja	29,004	2,037	0.000

Sumber : Data Olahan, 2023

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus ditetapkan nilai t-tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \alpha/2, n - 2 \\ &= 0,05/2; 34 - 2 \\ &= 0,025 ; 32 = 2,037 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian terhadap beban kerja diperoleh angka t-hitung (29,004) > t-tabel (2,037) dan hasil signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan Adityawarman, Sanim, Sinaga, (2015) yang meneliti terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot, penelitian Kristianti (2016) yang

meneliti tentang beban kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru serta penelitian Setiawan (2016) yang meneliti di PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten dan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.

Tabel 9  
 Koefisien Korelasi Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.481	3.30422

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,487 hal ini menunjukkan bahwa 48,7% perubahan pada kinerja karyawan PT "QR" Pekanbaru ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor beban kerja sebesar 48,7% sedangkan 51,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 3. Pembahasan

Tanggapan responden tentang beban kerja sebagian besar menyatakan setuju dengan aspek-aspek beban kerja diteliti, begitu juga dengan kinerja karyawan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kinerja karyawan petugas kebersihan pada PT. "QR" Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, beban kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,972 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor beban kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan di

PT "QR" Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,972 satuan.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,487 hal ini menunjukkan bahwa 48,7% perubahan pada kinerja karyawan PT "QR" Pekanbaru ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor beban kerja sebesar 48,7% sedangkan 51,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adityawarman, Sanim, Sinaga, (2015), penelitian Kristianti (2016) serta penelitian Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

1. Faktor beban kerja di PT. "QR" Pekanbaru berkategori Cukup Setuju seperti dikemukakan oleh sebagian

besar responden yaitu 49,20% atau 31 orang. Hal ini berarti bahwa responden menganggap beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. "QR" Pekanbaru belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Faktor kinerja di PT. "QR" Pekanbaru berkategori Setuju seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 42,90% atau 27 orang. Hal ini berarti bahwa responden merasa kinerja karyawan di

PT "QR" Pekanbaru selama ini cukup baik.

2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan peugas kebersiham. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,487 artinya 48,7% perubahan pada kinerja karyawan PT "QR" Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel beban kerja sedangkan 51,3% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Sanim, Sinaga, 2015, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. **Jurnal Manajemen dan Organisasi**. Vol VI, No 1, April 2015.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi
- Ilyas, Yaslis. 2011, *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty, Yogyakarta
- Kristianti, Yuli, 2016, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya Bandung
- Moekijat, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Munandar, A.S.. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Salemba Medika, Jakarta
- Reksohadiprodo, Sukanto, 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, BPF, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, Graffindo, Jakarta
- Saydan dan Sayuti, 2010, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Setiawan, Dani Praditya, 2016, *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten*", Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Siagian, Sondang P.. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sutarto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Tarwaka, 2011, *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta
- Terry, George, 2010, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terjemahan J. Smith DFM, Bumi Aksara, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara.  
1997. Definisi Beban Kerja. [internet].  
[diunduh 2 April 2023]. tersedia pada:  
<http://www.bkn.go.id>. Nugroho

Undang-undang Kesehatan No. 36 Tahun  
2009