PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP NON MEDIS DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. I R. SAID SUKANTO

Author

Anisa Sri Lestari

Universitas Indraprasta PGRI

Windi Megayanti

Aji Rahman

Abstract

This study aims to examine employee performance in relation to workload and the work environment, employing a quantitative research design. Data analysis utilized correlation analysis, the coefficient of determination, and multiple linear regression. The results indicate a correlation coefficient (r) of 0.099 between X1 (workload) and Y (performance), signifying a positive yet very weak relationship. The correlation between X2 (work environment) and Y was -0.115, indicating a very weak negative relationship. Meanwhile, the simultaneous correlation of X1 and X2 with Y was 2.580, implying a perfect correlation and demonstrating that workload and work environment influence the performance of non-medical contract employees. The coefficient of determination was 2.6%, meaning variables X1 and X2 contributed 2.6%, while the remaining 97.6% was determined by factors not included in this study. The multiple linear regression equation is Y = 50.347 + 0.0889X1 - 0.1247X2 + e. Hypothesis testing yielded a t-count of 1.725 for workload; with a t-table value of 1.651 (at df = 237 and a significance level of 0.05), the result indicates a significant influence on employee performance. Since t-count > t-table (1.725 > 1.651), the decision is to accept Ha and reject Ho. Regarding the work environment, the t-count was 1.960; since this exceeds the t-table value of 1.651, the decision is to accept Ha and reject Ho, indicating a significant influence on employee performance.

Keywords

Workload, Work Environment, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk melihat kinerja karyawan melalui beban kerja dan lingkungan kerja. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi, analisis korelasi determinasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi r untuk X_1 dengan Y sebesar 0,099 yang artinya memiliki hubungan positif akan tetap sangat rendah. Kemudian untuk hasil korelasi X_2 dengan Y sebesar -0,115 memiliki arti hubungan negatif yang sangat rendah. Sedangkan koefisien korelasi X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 2,580 memiliki arti korelasi sempurna yang berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap non medis. Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 2,6% yang berarti variabel X_1 dan X_2 memberikan kontribusi sebesar 2,6% dan sisanya 97,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Persamaan linier berganda adalah $Y=50,347+0,0889X_1-0,1247X_2+e$. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang memperoleh t_{hitung} = 1,725 untuk beban kerja dan t_{tabel} pada dk = 239-2 = 237 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 1,651 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 1,725 < 1,651, maka keputusannya adalah menerima Ha dan menolak Ho. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 1,960 > 1,651 maka keputusan pengujian tersebut menerima (Ha) dan menolak (Ho).

Kata kunci

Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

2023

Page

68 - 77

DOI

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang semakin pesat menuntut suatu organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber dayanya agar mampu bersaing. Karena inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Didalam institusi rumah sakit, SDM yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi dan misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kepentingan dalam pelayanan jasa, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan ujung tombak agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, (Wibowo, 2014:70), "Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja". Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sitepu, 2013) menyatakan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan". Penelitian (Adityawarman, 2015) menyatakan bahwa " beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja". Dengan demikian terwujudnya kinerja yang tinggi salah satunya dapat dilihat dari besarnya beban kerja yang diterima.

METODE

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Menurut Nazir (2013:54) "deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan dan menginterprestasikan apa yang ada, mengenai kondisi yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi".

Sukmadinata (2006: 72) juga menyebutkan Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena -fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena

itu bisaberupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaanantara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Metode penelitian ini berlandaskan filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling.

HASIL

1. Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Adapun rumus regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta 1x1 + \beta 2x2 + \cdots + \beta nxn + e$$

Adapun hasil persamaan regresi diketahui sebagai berikut:
Yang artinya:

a. Nilai a sebesar 50,347 yang berarti ketika nilai dari variabel X1 (beban Kerja) dan X2 (lingkungan kerja) berada di titik 0 (nol) maka variabel Y (kinerja karyawan) berada di titik 50,347 satuan.
b. Nilai b1 sebesar 0,0889 memiliki arti apabila variabel X1 (beban kerja) naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya (sama atau tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0889 satuan.
c. Nilai b2 sebesar 0,1247 berarti ketika variabel X2 (lingkungan kerja) naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya sama (tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,1247 satuan.

2. Uji F

Uji regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah Variabel Independen (Beban kerja dan Lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Dependen (Kinerja karyawan).

a. Rumusan Hipotesis
   - H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Beban kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
   - H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara Beban kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan Tingkat Signifikasi
   Tingkat signifikasi menggunaka α = 5% (signifikasi 5% atau 0,05 adalah ukuran standart yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Kriteria Pengujian
Jika nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima Jika nilai F_{tabel} > nilai F_{hitung} maka H_0 diterima dan H_a ditolak Jika nilai sig. < 0,05 (α = 5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Jika nilai sig. > 0,05 (α = 5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F
Regression/Model	52,853	2	26,426638	3,113873982
Residul/Error	2002,871	236	8,48673918	
Total	2055,724	238		

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,114 dengan nilai (sig) = 0,046. Nilai F_{tabel} yang diperoleh dari 329 sampel dengan taraf signifikasi 5% (α = 5%) dan derajat kebebasan atau $df_{pembilang}$ = k maka $df_{pembilang}$ = 2, $df_{penyebut}$ = n-k-1 maka $df_{penyebut}$ = 239-2-1 = 238, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,0337. Jadi F_{hitung} memiliki nilai signifikasi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,046 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, secara bersama-sama (simultan) Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penguji ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika tingkat signifikansi F > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak
b. Jika tingkat signifikansi F < 0,05 atau F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima.

3. Uji T

Pengujian pada nilai koefisien regresi dapat dilakukan dengan uji t yaitu untuk mengetahui nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian nilai koefisien regresi pada model korelasi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari rumusan hipotesis diatas, maka pada taraf α = 5% dengan menggunakan uji t dapat dibuat kriteria bahwa apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka keputusan pengujian menerima H_0 dan menolak H_a. Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut tidak signifikan. Begitu pula sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusan pengujian menerima H_a dan menolak

H_0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan secara statistik.

REKAP	b	Variance	Std Error	t
Intercept	50,3467	9,1866	3,03094	16,611
Beban Kerja (X1)	0,0890	0,0027	0,05156	1,725
Lingkungan Kerja (X2)	-0,1248	0,0041	0,06364	-1,960

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Korelasi Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien regresi pada taraf α =5% diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 1,725. Nilai t_{tabel} berdasarkan pada tabel t dengan jumlah sampel sebanyak 239, dengan dk = n – 2 = 239-2 = 237 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,651, maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 1,725,907 > 1,651, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alpha (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), bahwa secara parsial Variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
b. Korelasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien regresi pada taraf α =5% diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,960. Nilai t_{tabel} berdasarkan pada tabel t dengan jumlah sampel sebanyak 239, dengan dk = n – 2 = 239-2 = 237 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,651, maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 1,960 > 1,651 maka keputusan pengujian tersebut menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), bahwa secara parsial Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membaca dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pelayanan dirumah sakit. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik adalah aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juta dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat

mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

4. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi didapatkan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan tidak tetap non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IR. Said Sukanto (Y), dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,026 atau 2,6%. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,6% sedangkan sisanya sebesar 97,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sesuai data yang ada untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawatan tidak tetap non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto, dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi *product moment* sebesar r = 0,196 untuk variabel beban kerja, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah atau tidak signifikan antara variabel X_1 (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) tidak tetap non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto. Sedangkan untuk hasil koefisien korelasi *product moment* sebesar r = 0,429 untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan adanya pengaruh yang sedang atau signifikan antara variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) tidak tetap non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.

Analisis koefisien determinasi sebesar 2,6% menunjukkan bahwa kontribusi variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) tidak tetap non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto sebesar 2,6% dan sisanya sebesar 97,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Seperti pendapatan, status kepegawaian, kepuasan, budaya dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui hubungan variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), maka hasil diperoleh persamaan regresi berganda sebesar $Y = 50{,}347 + 0{,}0889X_1 - 0{,}1247X_2 + e$ dimana nilai konstanta (a) atau nilai tetap dari persamaan yaitu 50,347 artinya pada saat beban kerja dan lingkungan kerja berada di titik 0 (nol) maka kinerja karyawan berada di titik 50,347 satuan. Kemudian untuk nilai b1 sebesar 0,0889 memiliki arti apabila beban kerja naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya (sama atau tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,0889 satuan. Sedangkan pada nilai b2 sebesar 0,1247 berarti ketika lingkungan kerja naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya sama (tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,1247 satuan.

Hasil analisis korelasi di atas diketahui hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,099 yang memiliki arti hubungan yang positif akan tetapi sangat rendah, dan nilai korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0,115 yang memiliki arti hubungan negatif yang sangat rendah. Sedangkan nilai korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 2,580 yang memiliki arti korelasi sempurna antara variabel X1 (beban kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 1,725 > 1,651, maka keputusannya adalah menerima Ha dan menolak Ho, bahwa secara parsial Variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 1,960 < 1,651 maka keputusan pengujian tersebut menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), bahwa secara parsial Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan temuan fakta yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis diperoleh tingkah pengaruh korelasi beban kerja dengan kinerja karyawan tidak tetap non medis sebesar 0,099 yang artinya memiliki arti hubungan positif akan tetapi sangat rendah, sedangkan nilai korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar -0,115 yang memiliki arti hubungan negatif yang sangat rendah. Namun pada nilai korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 2,580 memiliki arti korelasi sempurna antara variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).
2. Koefisien determinasi sebesar 2,6% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan) tidak tetap non medis sebesar 2,6% dan sisanya 97,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
3. Untuk mengetahui hubungan variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda yaitu $Y=50,347+0,0889X_1- 0,1247X_2+e$, dapat disimpulkan bahwa pada saat beban kerja dan lingkungan kerja berada di titik 0 (nol) maka kinerja karyawan berada di titik 50,347. Kemudian untuk nilai b1 sebesar 0,0889 memiliki arti apabila beban kerja naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya (sama atau tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,0889. Sedangkan pada nilai b2 sebesar 0,1247 berarti ketika lingkungan kerja naik 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya sama (tidak berubah) maka akan memberikan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,1247.
4. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau 1,725 >

1,651, maka keputusannya adalah menerima Ha dan menolak Ho, bahwa secara parsial Variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 1,960 > 1,651 maka keputusan pengujian tersebut menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), bahwa secara parsial Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Hartono S, & Farida, Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* Ponorogo: Umpo Press.

Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management.* Jember: Stan Jember Press.

Amir, Mohammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan* (Konsep Dan Penilaian Kinerja Perusahaan). Bekasi: Mitra Wacana Media.

Silaen, Novia dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Olivia, Yustina dkk (2021). *Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores.* Gema Wiralodra, Oktober 2021, Vol 11, No. 2, Hal 139-150. ISSN 1693-7945.

Nabawi, Rizal (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Septermber 2019, Vol 2, No. 2, Hal 170-183. ISSN 2623-2634.

Sutoyo (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.* Jurnal Katalogis, Maret 2016, Vol 4, No. 3, Hal 187-195. ISSN 2302-2019.

S. Siburian, Mutiara., Riane, & Sofia (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.* Productivity, Vol 2, No. 5. e-ISSN 2723-0112

Purwoko, Anang (2013). *Pegawai Tidak Tetap : Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia.* Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, November 2013, Vol 7, No. 2.

Hendrajana, Riko I G. M., Desak, & Saroyeni (2017). *Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Hal 357-384. ISSN 2337-3067.

Mahaningsih, Imas Panggih, & Kana (2020). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul*. Cakrawangsa Bisnis, April 2020, Vol 1, No. 1, Hal 59-70. ISSN 2721-3102