



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 02 Nomor 01 Tahun 2021 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Juni,2021	Accepted: September, 2021	Published : Oktober,2021
---------------------	---------------------------	--------------------------

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA BATARA MAHKOTA ENDE SUZUKI INDOMOBIL SALES

Helena Widya Astuti Ndopo, Rafael Octavianus Byre, Santy Permata Sari
Program Studi Manajemen, Universitas Flores
E-mail: elenndopo90@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of: (1) Job stress on employee performance,(2) Work environment on employee performabce, and (3) workload on PT. employee performance of PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobil Sales. This research includes causality associative research using a quantitative approach. The sample in this study is the entire population of employees of PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobile Sales, totaling 43 people. Collection data using a questionnaire while data analysis is done by using multiple linear regression analysis. Data collected with questionnaire that has been tested for validity and reliability. Linear regression analysis multiple variables were used to test the hypothesis of this study. The results of this study shows that: (1) job stress has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobil Sales with a beta value (β) of 0,204, (2) The work environment has positive and significant influence of the performance of employees of PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobil Sales with a beta (β) value of 0,148 and (3) the workload has a beta value (β)of 0,402 which has a positive efeect and significant effect on the performance of employees of PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobil Sales

Kata kunci: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu yang menentukan kelancaran jalannya proses manajemen dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut karyawan melakukan dengan sungguh-sungguh, maka karyawan tersebut diharapkan dapat mengerahkan dan mengarahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Mathis dan Jackson dalam Yuda dan Komang (2017) menyatakan bahwa pada sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014: 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tinggi rendahnya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh dan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia usaha sudah menjadi sebuah keharusan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan. Fenomena yang ditemukan pada PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende ialah tingginya tingkat pencapaian target perusahaan. Hal ini mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat. Karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan konsumen guna mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Mereka akan mendapatkan reward atau penghargaan apabila target tercapai namun mereka kehilangan waktu untuk beristirahat. Tingginya beban kerja dapat mendorong peningkatan stres kerja di kalangan karyawan. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya. Akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam – macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Dalam konteks tugas utama untuk melayani, maka karyawan PT.Surya Batara Mahkota (SBM) Ende sering mengalami keluhan-keluhan menyangkut stres kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan beban kerja yang berlebihan. Karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga memiliki kemungkinan besar untuk terkena stres.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja juga faktor lingkungan kerja yang berperan penting. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja mengacu kepada bagaimana karyawan dapat bekerja secara optimal. Pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada perusahaan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif pemasaran mobil, dengan dukungan pelayanan purna jual suku cadang serta perbaikan/pemeliharaan di seluruh Indonesia. PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende mempunyai beberapa unit kerja, di antaranya adalah unit bagian administrasi, marketing dan teknis. Tugas utama pelayanan dan tuntutan yang tinggi dari pihak manajemen, mendorong karyawan untuk sering

mengalami keluhan-keluhan baik stres kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan beban kerja yang berlebihan. Fenomena yang ditemui karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende sering dihadapkan dengan tuntutan kerja yang tinggi seperti mengejar target penjualan, kalau ini tidak tercapai akibatnya stres kerap dialami oleh karyawan.

PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende memberikan beban kerja dan target yang tinggi untuk mencapai kinerja ideal. Akan tetapi tanpa disertai dengan antisipasi terhadap berbagai masalah dalam perusahaan justru akan meningkatkan stres kerja. Bahkan jika hal ini dibiarkan justru pada akhirnya menyebabkan karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende menurun kinerjanya, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja. Oleh karena itu pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi kerja di PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende semakin sulit karena belum menerapkan manajemen yang dapat mengatasi stres kerja dan berusaha untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan membuat kinerja karyawan bisa saja menurun pada waktu tertentu. Belum juga di terapkan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ada fenomena lain yang ditemukan bahwa ternyata belum ada standar kinerja baku di PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini pada PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SPSS. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal.
3. Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,273	,580		2,196	,034

1	Streskerja (X ₁)	,204	,136	,217	2,504	,141
	Lingkungankerja (X ₂)	,148	,101	,196	2,476	,148
	Bebankerja (X ₃)	,402	,135	,417	2,984	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ langkah selanjutnya $Y = 1,273 + b_10,204 + b_20,148 + b_30,402 + e$ Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,273 (positif) artinya, jika variabel Lingkungan kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) bernilai 0, maka variabel kinerja kerja bernilai sebesar 1,237.
2. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 0,204, artinya jika lingkungan kerja dan beban kerja tetap nilainya, maka nilai koefisien variabel stres kerja mempengaruhi kinerja kerja sebesar 0,204. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara stres kerja dan kinerja kerja.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,148 artinya jika stres kerja dan beban kerja nilainya tetap, maka nilai koefisien variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,148. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja kerja. Nilai koefisien beban kerja (X₃) sebesar 0,402 artinya jika stres kerja dan lingkungan kerja nilainya tetap, maka nilai koefisien variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,402. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara beban kerja dan kinerja kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan tabel uji koefisien determinasi

Tabel 4.3

Hasil Uji R Square Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,227	,637
	,408 ^a	,366	,146	,670
	,581 ^a	,338	,322	,597

a. Predictors: (Constant), Stres kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃)

Berdasarkan tabel diatas model summary menunjukkan bahwa besarnya R² stres kerja adalah 0,246 atau 24,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (stres) terhadap variabel terikat (kinerja kerja) adalah sebesar 24,6%. sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Berdasarkan tabel diatas model summary menunjukkan bahwa besarnya R² lingkungan kerja adalah 0,366 atau 36,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan) terhadap variabel terikat (kinerja kerja) adalah sebesar 36,6%. sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain

di luar model regresi. Berdasarkan tabel diatas model summary menunjukkan bahwa besarnya R^2 beban kerja adalah 0,338 atau 33,8%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja kerja) adalah sebesar 33,8%. sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4
Hasil Uji Signifikan Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,273	,580		2,196	,034
1 Streskerja (X1)	,204	,136	,217	2,504	,141
2 Lingkungankerjax	,148	,101	,196	2,476	,148
3 Bebankerja (X3)	,402	,135	,417	2,984	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, yaitu hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel stres kerja (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 2,504 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
2. Pada variabel lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 2,467. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
3. Pada variabel beban kerja (X_3), nilai t_{hitung} sebesar 2,984. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja kerja. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende

Dari hasil uji antar variabel stres kerja (X_1) dan variabel terkait kinerja kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,504 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679. Artinya, variabel bebas stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qoyyimah, dkk. (2019) menunjukan bahwa stres kerja memepengaruhi kinerja kerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian Indah, dkk.(2017) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press.(2017), menemukan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil-hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, perlu upaya yang konsisten dari pihak manajemen untuk menangani stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende.

Dari hasil uji antar variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel terkait kinerja kerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,476. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679. Maka dapat di simpulkan bahwa, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Penelitian Yuliya dkk (2019) tentang pengaruh stres, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Menado, menemukan bahwa salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende

Dari hasil uji antara variabel bebas beban kerja (X_3), nilai t_{hitung} sebesar 2,984. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679. Maka dapat di simpulkan bahwa, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Robbins *et al*, (2016), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Dalam konteks penelitian di PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende. Persepsi para karyawan menunjukkan bahwa beban kerja mereka sangat mempengaruhi kinerja kerja mereka. Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah. (2017) tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Finances cabang Langsa, menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan Semakin tinggi beban kerja, semakin meningkatkan stres kerja dan menekan kinerja kerja karyawan. Penelitian menunjukan bahwa beban kerja menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Asriani, dkk (2018), tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja Pada PT. Surya Batara Mahkota Ende Suzuki Indomobil sales adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Ende.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Surya Surya Batara Mahkota (SBM) Suzuki Indomobil Sales Ende, agar selalu memperhatikan manajemen stres kerja, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan meningkat. Hal ini mendorong karyawan semakin bersemangat dalam menjalani pekerjaan mereka.
2. PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Suzuki Indomobil Sales Ende, memperhatikan kenyamanan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Diharapkan dengan lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan menjadi betah dan bermuara pada pencapaian kinerja
3. PT. Surya Batara Mahkota (SBM) Suzuki Indomobil Sales Ende, dapat mengurangi beban kerja karyawan. Tentu saja mengurangi beban kerja ini dilakukan dengan cara yang proposional sehingga dapat mendorong pencapaian kinerja yang diharapkan.
4. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi selain variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitiann seperti : Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Zanaf Publishing :Pekanbaru.
- Akdon. 2017. Manajemen Konflik dan Stress Dalam Organisasi. Alfabeta Bandung.
- Arep dan Tanjung. (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua) Yogyakarta, BPEC
- Arikunto, S., (2016).Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik., Jakarta Rineka Cipta.
- Asriani , Dian., Muchran BL , Irwan Abdullah . 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2.
- Bruggen, A., (2015). An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance. Emerald Insight. Vol. 53, No. 10,PP. 2377-2389.
- Chandra, Riny dan Adriansyah, Dody. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Finances Cabang Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol.6, No.1.
- Chandra, T &Priyono., (2016).The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020.
- Departemen Dalam Negeri, PermenDamNeg No 12 (2008) Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2016. Ekonometrika Dasar.Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Handoko, T Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Hamid, N. Z. A & Hassan, N., (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices In Shah Alam, Selangor. International Review of Management and Business Research. Vol. 4, No. 3, PP. 845-851. ISSN: 2306-9007.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanti., Aini. F & Purwaningsih, P., (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Keperawatan. Vol. 1, No. 1, PP. 48-56.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi (alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) . edisi Bahasa Indonesia Yogyakarta: Andi
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahedrawan, I Gede dan Indrawati, Ayu Desi. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Milafatul Coyyimah. Teguh Hari Abrianto. Sitti Chamidah. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol 2, No 1. Juni, PP 11-20.
- Mufid & Wahyuningtyas., (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Libraria. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.
- Romli, Khomsahrial. 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap Edisi Revisi. Jakarta: Garsindo.
- Riani, Ni Luh Tesi dan Putra, Made Surya .2017. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan. E Jurnal Unud, Vol 6, No 11. 5979-5998
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Refika: Bandung.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Ady Pambudi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Yuda, Ida Bagus Dwihana dan Ardana, Komang. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turn Over Intention Pada karyawan Hotel Holiday Inn Expres. E Jurnal Manajemen Unud, 6 (10), Hal 5319-5347.

Yuliya . Ahmad, Bernhard . Tewal, Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Menado . Jurnal EMBA, Vol 7, No 3.

Yusuf Burhanudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta