



Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Tri Kartika Yudha¹, Abdul Rohim Musprianto², Nilawati Nasti³, Muhammad Prasetyo Wibowo⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : trikartikayuha@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kinerja

ABSTRAK

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Rumusan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dengan menggunakan teori arikunto, Kuesioner yang diterima kembali dari responden sebanyak 52 kuesioner. Variabel diukur dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BALITBANG Provinsi Sumut. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $0.000 < 0.05$, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BALITBANG Provinsi Sumut. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $0.000 < 0.05$. Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $(14.972 > 3.19)$. Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien determinasi R² sebesar 0.379. Artinya 37.9% variabel dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu beban kerja dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 62.1% (100%-37.9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Human resources are essentially one of the assets that play an important role in achieving company goals. Human resources are company assets that must be maintained. Empowerment of human resources that is managed regularly and systematically will produce qualified and competitive quality human resources. In this rapidly growing era, companies must be extra

Keyword:
Workload;
Job Satisfaction;
Performance.

selective in selecting competitive, qualified and highly competitive human resources. The formulation in this study is how the influence of workload on employee performance in Balitbang, North Sumatra Province. The purpose of this study was to determine and analyze workload on employee performance in the Balitbang Province of North Sumatra. This research is quantitative descriptive. Data collection was carried out through interviews, questionnaires and documentation studies. The sample in this study was 52 people using Arikunto's theory. The questionnaires received back from respondents were 52 questionnaires. Variables are measured by testing the hypothesis using multiple linear regression analysis through the F test and t test. Based on the research results, it is known that workload has a negative and significant effect on employee performance at the Balitbang Province of North Sumatra. This is evident from the results of the t test where $0.000 < 0.05$, Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in the Balitbang Province of North Sumatra. This is evident from the results of the t test where $0.000 < 0.05$. Workload (X1) and Job Satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance, because $f_{count} > f_{table}$, namely $(14,972 > 3.19)$. Based on the results of data processing, the value of the coefficient of determination R^2 is 0.379. This means that 37.9% of the variable dependent (Employee Performance) is influenced or explained by the independent variables namely workload and job satisfaction and the remaining 62.1% ($100\% - 37.9\%$) is influenced or explained by other variables outside the variables used in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara karena dapat menyebabkan efek negative bagi pegawai berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Tingginya beban kerja yang ada membawa dampak bagi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pegawai, ditemukan beberapa fenomena yaitu beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan pegawai, pegawai sering mengeluh dengan adanya kerja tambahan atau lembur yang melebihi batas waktu lembur yang ditetapkan. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang Pegawai dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan

secara umum menjadi lebih produktif. Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang tugasnya Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Provinsi. Dengan fungsi menyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang penelitian dan pengembangan, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penelitian dan pengembangan, Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang penelitian dan pengembangan, Pelaksanaan tugas pembantuan di bidang penelitian dan pengembangan, Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Internal dan Eksternal dan Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut Affandi (2018:89) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut *Robbins* (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Nazir (2005:203), populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki ciri khusus, kualitas dan juga karakteristik yang dibutuhkan oleh peneliti. Ciri ciri, karakter dan keunikan ini disebut dengan variabel. Nazir juga kemudian membagi populasi menjadi dua bentuk, yaitu populasi finit dan juga populasi infinit. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel adalah sebagian atau wakil dari pupulasi yang diteliti Arikunto, (2006:151). Berdasarkan keterangan di atas, maka peneliti menggunakan sampel menurut Arikunto (2013:62) karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penulis menetapkan sampel pada penelitian ini yaitu 100% dari keseluruhan jumlah yaitu 52 orang. Dibawah ini tabulasi dari populasi pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 1. Hasil Regresi Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31.599	6.154		5.135	<.001
	Beban Kerja	-.391	.131	-.337	-2.991	.004
	Kepuasan Kerja	.744	.160	.523	4.645	<.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2023

Dari hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan: Konstanta (a) = 31.599 menunjukkan harga konstanta dimana jika nilai seluruh variable bebas bernilai nol, maka kinerja karyawan yaitu sebesar 31.599

Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar -2.991, yang artinya menunjukkan bahwa beban kerja pegawai mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya dengan semakin besar beban kerja maka kinerja pegawai pada Badan penelitian dan Pengembangan tersebut akan semakin menurun.

Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 4.645, yang artinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya kinerja pegawai, artinya dengan semakin besar kepuasan kerja maka kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan akan semakin meningkat.

Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t memiliki signifikansi 5%. Menurut Ghozali (2018:98), untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan berikut: *Quick look*: ketika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih kecil serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak bila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (dalam nilai absolut). Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa suatu variabel independen secara parsial berpengaruh variable dependen. Melakukan perbandingan antara nilai statistik t hitung dengan t tabel. Ketika t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh variabel dependen.

Tabel 2. Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31.599	6.154		5.135	<.001
	Beban Kerja	-.391	.131	-.337	-2.991	.004
	Kepuasan Kerja	.744	.160	.523	4.645	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2023

Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $52 - 2 = 50$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.676.

Berdasarkan tabel out put SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar -391. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.991 < 1.676$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel beban kerja secara partial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, dengan besar pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar -2.991. Berdasarkan tabel out put SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 0.744. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.645 > 1.676$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, dengan besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 4.645.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada berpengaruh signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $52 - 3 = 49$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.19.

Tabel 3. Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	ANOVA ^a			F	Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1	Regression	229.301	2	114.650	14.972	<.001 ^b
	Residual	375.219	49	7.658		
	Total	604.519	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN, KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.972 > 3.19$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (ed. 6). Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariati, J. (2010). Subjective Well Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8, (2). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Byras, L.I. dan Leslie W. Rue. (2006). *Human Resource Management*. McGraw-Hill
- Cain. B. (2007). *A Review of the mental workload literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section. Canada
- Cornelius. 2015. *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Djarwanto. 1994. *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Febri Yana (2021). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara*, Medan: UISU Medan
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Ghozali Imam. 2006, *Aplikasi Anlisis Mulivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang, Media Nusa Creative.
- Krisna, M 2012, *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RSJ Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*, Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit FKM UI, Jakarta, diakses 18 Juni 2017 lib.ui.ac.id/file?file=digital/20303006-T30294-Melfita%20Krisna.pdf
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi* Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot, 2002, "Indikator Kepuasan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo", Jakarta.

- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.Ke-7, 2005),
- Mardalis. (2009). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____ (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riani&putra. 2017 “pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan” Jakarta barat.
- Susilo Martoyo, 1992, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta, BPFE.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Sri. 2013. “Panduan Praktis Biogas”. Jakarta. Penebar Swadaya
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Triton, 2012. *SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kekaryawanan.
- William G zikmund* (2003) *Business Research Methods*, Orlando Florida, The Dryden Press.
- Wahyuni, Sri. 2013. *Panduan Praktis Biogas*. Penebar Swadaya: Jakarta
- Vanchapo, A. R.* (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.